

ARITAKE-WILD

Gemensamt arbetsprogram på Europeanivå för
arbetsmarknadens parter 2006 - 2008

Samstudie av omstrukturering i EU15-länderna
Fas ett

Sverige
Landsrapport

2008-05-14

ARITAKE-WILD



Projekt för de europeiska arbetsmarknadsparterna med finansiellt stöd från Europakommissionen

Gemensamt arbetsprogram på Europainivå för arbetsmarknadens parter 2006 - 2008

Samstudie av omstrukturering i EU15-länderna - fas 1

Landsrapport - Sverige

2008-05-14

INNEHÅLL

Inledning - landsrapportens syfte	3
Del ett: En makroekonomisk överblick och omstruktureringstrender i Sverige	4
Inledning	4
Makroekonomiska indikatorer	6
- Befolkning	6
- Nationalekonomisk nyckelinformation	7
- Den svenska ekonomin	9
- Konkurrensförmåga	10
- Mänsklig utveckling och genusrelaterade index	13
- Sysselsättning	14
- Utbildning	18
- Arbetskraft - kostnader och produktivitet	20
- Utländska direkta investeringar	22
- Skatter	22
Omstruktureringens natur i Sverige	22
Del två: Arbetsmarknadsparternas roll i den svenska omstruktureringen	24
Inledning	24
Arbetsmarknadens parter i Sverige	25
Arbetsmarknadsparternas roll i omstruktureringen	31
Överblick av flexicurity i svensk tappning	36
Del tre: Fallstudier	38
Svenska posten	38
Ericsson	38

Inledning - syftet med den nationella rapporten

Denna rapport om de svenska arbetsmarknadsparternas roll i omstruktureringen skrevs efter ett seminarium i Stockholm 14 maj 2008 där deltagarländernas arbetsmarknadsparter diskuterade ett första utkast.

Det svenska nationella seminariet var det tionde i en serie likartade möten som skulle hållas i tio av EU:s medlemsstater mellan april 2007 och juni 2008 inom ramen för de europeiska arbetsmarknadsparternas andra integrerade projekt¹. Rapporten utarbetades av Göran Hultin, utvald extern Sverigeeexpert, och hans kollega Kati Heikinheimo från CADEN Corporation SA i samarbete med projektets expertkoordinator Alan Wild.

Dokumentet presenteras som en %expertrappor+. Den avspeglar uppfattningen hos de konsulter som var involverade i arbetet med rapporten, och gör inte anspråk på att återspegla vare sig den enskilda eller kollektiva uppfattningen hos de svenska arbetsmarknadsparterna eller representanterna för företagen i den svenska fallstudien eller uppfattningen inom de arbetsmarknadsorganisationer på Europeanivå som ansvarar för dess tillkomst.

Rapportens primära syfte är att bidra till en syntesrapport som jämför och kontrasterar arbetsmarknadsparternas roller i omstruktureringen av de tio länder som har studerats, för att dra lärdomar inför framtiden och hjälpa till att utforma arbetsmarknadsparternas aktiviteter och prioriteringar på Europeanivå inom detta område. Den informerar även läsarna om de svenska arbetsmarknadsparternas roll i den ekonomiska omstruktureringsprocessen på landsnivå, sektornivå och företagsnivå. Vid slutet av fas två av det integrerade projektet för de europeiska arbetsmarknadsparterna kommer liknande landsrapporter att ha utarbetats och diskuterats av arbetsmarknadsparterna i EU:s samtliga 27 medlemsstater. Det planeras ett övergripande diskussionsdokument med utgångspunkt i arbetsmarknadsparternas roller i omstruktureringen av varje land i EU, avsett för representanter för arbetsmarknadsparterna i hela den europeiska unionen.

Studier av arbetsmarknadsparternas roll i omstruktureringen har ofta fokuserat på särskilt uppmärksammade fall där stora mängder jobb har gått förlorade inom företag som allmänt betraktats som %samhällsinstitutioner+. I denna rapportserie försöker vi i stället redogöra för arbetsmarknadsparternas inflytande på ett bredare urval omstruktureringsåtgärder som inte enbart rör sig om stora personalnedskärningar inom företag i den privata sektorn, utan även det som vi har valt att kalla "tyst omstrukturering". Tyst omstrukturering omfattar förändringsprocesser som har haft en väsentlig inverkan på verksamhetens natur inom ett företag eller en organisation i den offentliga sektorn, utan att ha medfört väsentliga personalnedskärningar, och även förändringar i småföretag och mikroföretag som inte syns i den officiella arbetslöshetsstatistiken. På så sätt försöker studien ringa in hur arbetsmarknadens parter har påverkat såväl de kvantitativa som kvalitativa effekterna av hur den ekonomiska omstruktureringen har föregripits och hanterats.

Huvuddelen av rapporten är indelad i tre delar:

- ◇ Del ett - En makroekonomisk överblick av omstruktureringen
- ◇ Del två - Arbetsmarknadsparternas roll i omstruktureringen
- ◇ Del tre - Fallstudier

¹ Det andra integrerade projektet om omstrukturering för arbetsmarknadsparterna i EU är uppdelad i två faser. Den första fasen gäller tio av EU:s medlemsstater, Irland, Nederländerna, Grekland, Italien, Frankrike, Storbritannien, Spanien, Sverige, Österrike och Danmark. Den andra fasen börjar 2008 och omfattar Tyskland, Belgien, Finland, Portugal, Luxemburg, Rumänien och Bulgarien. Slutligen håller arbetsmarknadsparterna i EU ett liknande projekt som omfattar de tio nya medlemsländer som införlivades med EU 2004.

ARITAKE-WILD

På det nationella seminariet presenterades en kort sammanfattning av dessa tre delar, med påföljande diskussion. De svenska arbetsmarknadsparterna gavs i uppdrag att kommentera rapportens korrekthet och peka ut vilka områden som eventuellt hade getts överdrivet stor eller liten betydelse alternativt utelämnats. De ombads också att bidra med allmänna omdömen om hur effektivt de svenska arbetsmarknadsparterna på samtliga nivåer föregrep och hanterade omstruktureringen. Denna slutliga landsrapport tar hänsyn till vad som diskuterades på mötet men är trots detta en självständigt utvärderande expertrapport.

Slutligen bör det påpekas att den avsedda målgruppen för detta dokument är utrikes-svenskar och författarna ber därför om överseende från deltagarna i det nationella seminariet för den bakgrundsinformation och de detaljer som kan te sig uppenbara eller överflödiga för svenska läsare. För att uppnå de övergripande målsättningarna för det ovan beskrivna projektet var det dock nödvändigt att medta även detta material.

Del ett - En makroekonomisk överblick och omstruktureringstrenderna i Sverige

Inledning

Den här delen av rapporten utgör en översikt av Sveriges ekonomi och arbetsmarknad.

Dagens Sverige anses överlag som en av världens mest framgångsrika och konkurrenskraftiga ekonomier. Även om Sverige haft imponerande tillväxtsiffror på senare tid har de förbättrade resultaten föregåtts av en period med sämre internationell konkurrensförmåga från slutet av 1960-talet till slutet av 1990-talet.

I Världsekonomiskt forums analys rankas Sverige som världens tredje konkurrenskraftigaste land. Jämfört med europeiska länder har Sverige en köpkraftsjusterad BNP per capita på 22 583 euro, vilket är mindre än bara Luxemburg, Österrike, Irland och Danmark, och betydligt mer än genomsnittet för både EU15- och EU27-länderna. Om vi vidgar referensramarna och ser på Sveriges aktuella och framtida konkurrenskraft hamnar landet på tredje plats i Världsekonomiskt forums prestandaanalys enligt Lissabonindikatorerna.

Den svenska ekonomin är starkt inriktad på internationell handel, och landet är en av Europas mest öppna ekonomier. Sveriges export i procent av BNP har ökat med över tio procentenheter under de senaste tio åren. Landets exportberoende är 51 procent, vilket efter Belgien och Luxemburg är den tredje högsta siffran i EU. Huvudkällan till ekonomisk aktivitet är tjänstesektorn som står för 70,9 procent av BNP (2006) och anställer 74 procent av arbetskraften.

Av de nordiska länderna (Danmark, Finland, Sverige och Norge) har Sverige med sina över 9 miljoner invånare den största befolkningen. Nettobefolkningstillväxten beror främst på de relativt höga invandringstalen. Liksom andra industriländer står Sverige inför en ökande demografisk försörjningskvot (ett ökande antal icke-arbetande per arbetstagare) även om denna utveckling inte kommer att bli lika problematisk som i många andra länder tack vare den höga sysselsättningsnivån och den svenska mini-babyboomen i början av 1990-talet.

Den svenska arbetsmarknaden kännetecknas av en stor andel förvärvsarbetande bland både kvinnor och män, samt av låg arbetslöshet. Den svenska arbetskraften bestod 2007 av 4,5 miljoner människor, en ökning på 2,6 procent från föregående år och den högsta sysselsättningsnivån som någonsin uppmätts. Enligt flera olika mätmetoder är Sverige näst i

ARITAKE-WILD

klassen+på jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet och i samhället i stort, både i Europa och i resten av världen.

Sverige gör stora investeringar i utbildning. Utgifterna för utbildning i förhållande till BNP är bland de högsta i världen. År 2003 uppgick andelen offentliga utbildningsutgifter inklusive bidrag till hushållen till 7,5 procent av BNP, vilket kan jämföras med OECD- genomsnittet på 5,5 procent. Enbart Danmark, Island och Norge spenderar mer på utbildning. Sverige befinner sig också i topp tre vad gäller offentliga utgifter för eftergymnasial utbildning. År 2003 var siffran 2,2 procent av BNP, marginellt mindre än Norge (2,3 procent) och Danmark (2,5 procent). Sverige är bäst i Europa på livslångt lärande inom åldersgruppen 25 till 64 år.

Produktiviteten inom den svenska privata sektorn är bland de högsta i världen. I huvuddelen av den stora McKinsey-studien diskuterades dock metoder för att begränsa den offentliga sektorns tillväxt som de hävdar i högre grad beror på mindre konkurrensutsättning.

Ytterligare en viktig utmaning för den svenska arbetsmarknaden enligt McKinsey-studien är att skapa nya arbetstillfällen. Studien rekommenderar att landet under kommande år främst fokuserar på att skapa arbetstillfällen. Om Sverige hade ökat sysselsättningsnivån mellan 1992 och 2003 i samma utsträckning som Storbritannien, Frankrike eller Norge gjorde så hade det skapats mellan 30 procent och 50 procent fler jobb än vad som faktiskt skapades under perioden i fråga.

I likhet med industrin inom den största delen av den utvecklade världen har Sveriges ekonomi på senare år kännetecknats av snabb omstrukturering som svar på en ökande internationell konkurrens, ekonomiska avregleringar och teknisk utveckling. Sedan början på 1990-talet har svenskt näringsliv svarat på EU-medlemskapet, avregleringarna inom finansmarknaden, telekommunikationsmarknaden, postväsendet och andra marknader, ökande global konkurrens från nya konkurrenter i Kina och Indien samt tekniska landvinningar. På senare tid har svenska företag också svarat på de möjligheter som skapats av EU:s utvidgning år 2004 och 2007.

En närmare granskning av de enskilda sektorerna visar att den svenska offentliga sektorn har ökat snabbt mellan 2001 och 2006² med över 137 000 arbetande till följd av besluten att investera mer i sjukvård, utbildning och barnomsorg. Den offentliga sektorn i dagens Sverige anställer en större andel av den arbetande befolkningen än i de flesta andra jämförbara ekonomier. Sveriges tillverkningssektor har sett sin andel av den totala sysselsättningen falla från 30 procent i mitten av 1950-talet till 18 procent år 2005. Den minskade sysselsättningen inom tillverkningsindustrin, från 1,1 miljoner år 1960 till 691 000 år 2005, har åtföljts av en väsentligt ökad produktivitet och sysselsättning.

Om vi blickar framåt ser vi att Allians för Sveriges valseger i 2006 innebar ett slut på 12 års socialdemokratiskt styre. Deras övergripande program innehåller flera åtgärder utformade för att göra förvärvsarbete till ett mer attraktivt alternativ än bidragsberoende.

² Recent restructuring trends in the EU . European Foundation for the Improvement of Living and working conditions

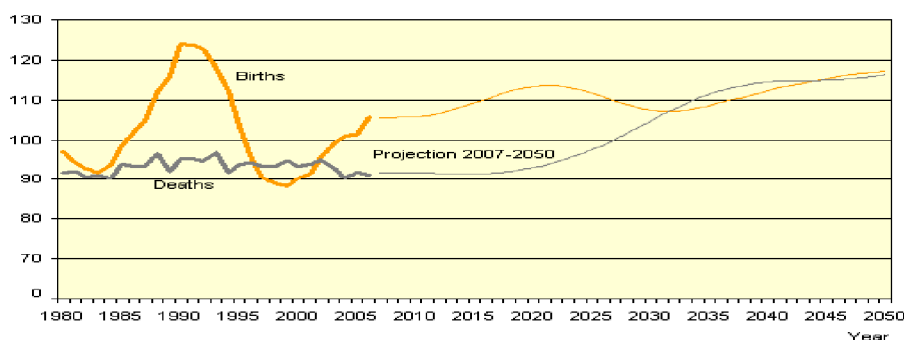
Makroekonomiska indikatorer

Befolkning

Sverige har den största befolkningen av de nordiska länderna med sina 9 031 088 invånare (juli 2007³). Detta gör Sverige till världens nittionde största land, och det sextonde största landet inom EU. Sverige har en positiv befolkningstillväxt som för innevarande år uppskattas till 0,159 procent. Som framgår av diagrammet nedan förväntas det årliga födelsetalet och invandringstalet att öka i framtiden.

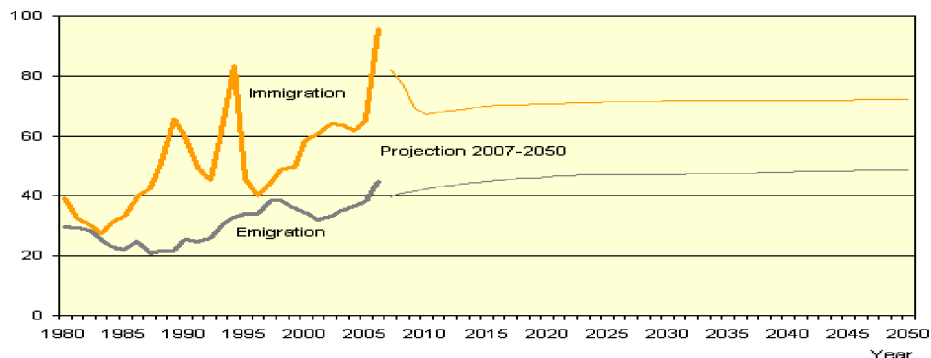
Sveriges befolkningstillväxt beror företrädesvis på en relativt hög invandring. I 2006 invandrade rekordhöga 96 000 människor till Sverige, till följd av en tillfällig asyllag som gällde från november 2005 till mars 2006. Invandringen förväntas dock vara fortsatt hög under kommande år (se nedan). Det uppskattas att cirka 82 000 människor migrerade till Sverige under 2007, och nettomigrationen var 1,66 migranter/1 000 invånare (2007)⁴.

Födelse- och dödstal 1980-2006 och prognos för 2007-2050 (i tusental)



Källa: Statistiska centralbyrån

Invandring och utvandring 1980-2006 och prognos för 2007-2050 (i tusental).



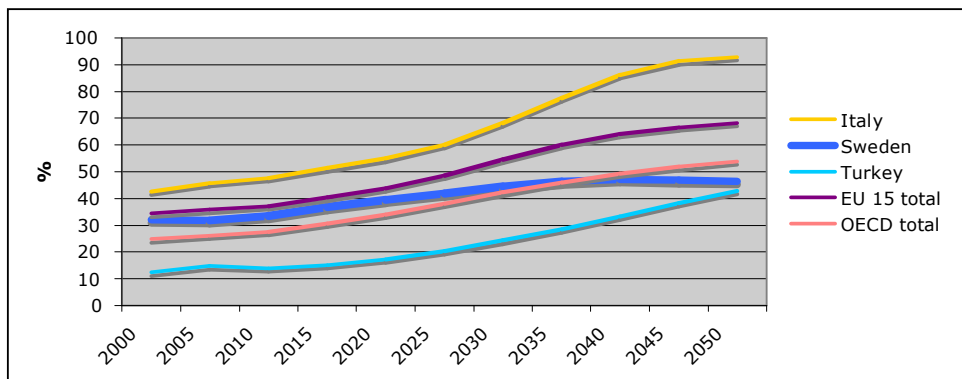
³ OECD

⁴ Statistiska centralbyrån

ARITAKE-WILD

Liksom andra industriländer står Sverige inför en ökande demografisk försörjningskvot (ett ökande antal icke-arbetande per arbetstagare) även om denna utveckling inte kommer att bli lika problematisk för landet som i många andra länder på grund av hög sysselsättningsnivå och den svenska babyboomen i början av 1990-talet i takt med att unga vuxna gör debut på arbetsmarknaden.

Andelen icke-arbetande av den totala arbetskraften över 65 års ålder



Källa: Databasen Eurostat

Statistiska centralbyrån förutspår tillväxt inom två kohorter, unga vuxna och förtidspensionärer. Åldersgruppen 20-24 år förväntas stiga med cirka 20 000 per år över de kommande sex åren, och under samma period kommer antalet 65- till 69-åringar att öka med i genomsnitt 25 000 per år. Totalt kommer den arbetsföra befolkningen att öka med cirka 60 000 under de kommande sex åren.

År 2004 var 12,5 procent av Sveriges befolkning född utomlands. På senare tid har flyktingar blivit en allt viktigare grupp nykomlingar till landet. Den största gruppen invandrare i Sverige är fortfarande finländare, men migration till följd av politiska oroligheter omfattar folkgrupper som flytt från forna Jugoslavien, perser, kurder, palestinier, judar, vietnameser, chilensare, balucher och ungrare. Sedan 2004 har betydande invandring skett från EU:s nyttillkomna medlemsstater. Vid EU:s utvidgning var det bara Sverige, Storbritannien och Irland som gav de nya medlemmarna obegränsad tillgång till sina arbetsmarknader. Trots detta fick Sverige färre inflyttande från Central- och Östeuropa än Tyskland, trots Tysklands mer restriktiva bestämmelser. Migrations- och integrationsfrågan tas upp närmare i sektion två av rapporten.

Nationalekonomiska nyckel data

Sverige blev en avancerad industrialiserad ekonomi relativt sent jämfört med andra mogna europeiska ekonomier. Landets sentida historia har helt och hållet präglats av handel och fortlöpande omstruktureringar.

Den svenska ekonomin kan beskrivas som en kombination av högteknologisk kapitalism+ och ett omfattande välfärdssystem. Landets BNP per capita för år 2006 var 22 583 euro, en siffra som bara slås av Luxemburg, Österrike, Finland, Irland och Danmark och är väsentligt högre än genomsnittet i EU15 eller EU27-länderna.

ARITAKE-WILD

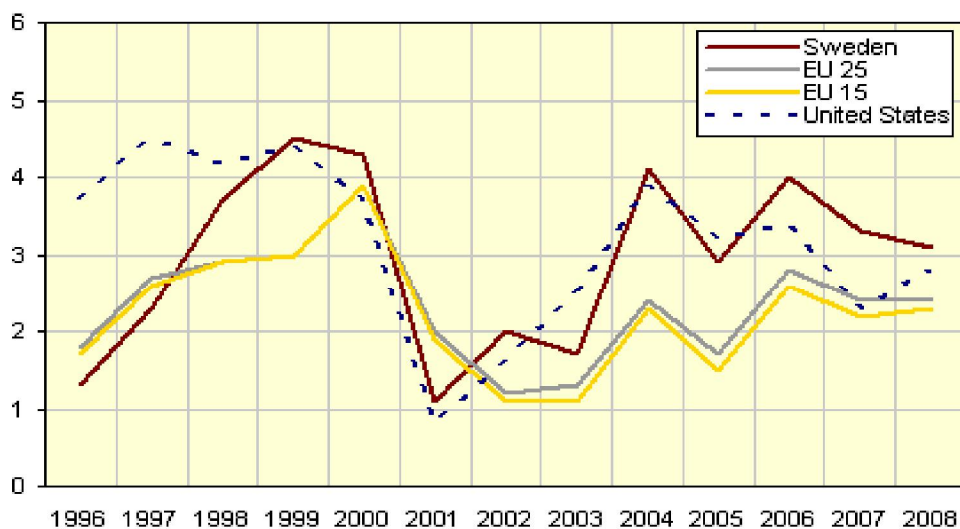
BNP per capita justerad för köpkraft 2006 (Index EU27=100)



Källa: Eurostat

Perioden 1990-2004 låg Sveriges BNP-tillväxt runt genomsnittet för OECD, efter en period av relativ nedgång. Sedan 2004 har den ökat väsentligt (se nedan). Prognoserna för 2007 och 2008 är 3,3 procent respektive 3,1 procent.

Bruttonationalprodukt jämfört med ett antal referensländer



Source: Eurostat

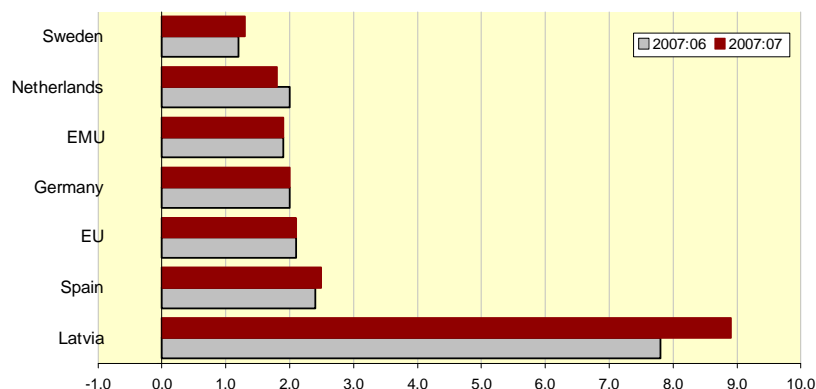
Data up to and including 2008

Den svenska regeringens strikta budgethållning skapade ett betydande budgetöverskott år 2001, som dock mer än halverades 2002 på grund av den allmänna nedgången i världsekonomin, minskade skatteintäkter och ökat statligt spenderande. Statsskulden är 46,4 procent av BNP (2006.⁵).

Riksbanken har lyckats med sitt mål att fokusera på förstärkning av prisstabiliteten med ett inflationsmål på 2 procent. I juli 2007 var inflationen 1,9 procent, jämfört med 1,7 procent i juli 2006. Nettoprisindex hade ökat med 2,4 procent jämfört med juli 2006. I likhet med Danmark och Storbritannien ingår Sverige inte i EU:s valutaunion.

⁵ OECD

Inflation i utvalda länder



Hushållens disponibla inkomster i Sverige har ökat för varje år sedan 1995. I detta sammanhang med växande välstånd har inkomstskillnaderna mellan samhällslagren ökat, eftersom tillväxtens fördelar har gynnat de förvärvsarbetande mer än de som står utanför arbetsmarknaden. Den politiska kurs som har satts av regerande Allians för Sverige kommer sannolikt att öka dessa skillnader.

Den svenska ekonomin

Den svenska ekonomin är starkt inriktad på internationell handel. Sveriges export i procent av BNP har ökat med över 10 procentenheter över de senaste 10 åren. Sverige har med sina 51 procent av BNP det tredje högsta exportberoendet i EU efter Belgien och Luxemburg. Virke, vattenkraft och järnmalm är de naturtillgångar som utgör grunden i ekonomin. Privatägda företag står för cirka 90 procent av industriproduktionen, där i sin tur verkstadsindustrin står för 50 procent av produktionen och exporten. Jordbrukssektorn står för blygsamma 1 procent av BNP och 2 procent av sysselsättningen. Huvudkällan till ekonomisk aktivitet är tjänstesektorn som anställer 74 procent av arbetskraften (2000).⁶ Tabellen nedan beskriver de olika samhällssektorernas andel av bruttonationalprodukten. Det bör påpekas att i statistiken från the Economist klassas elektricitet, gas och vatten som tillverkning+och inte som tjänster+.

Andel av BNP 2006	procent
Tjänster	59,8
Tillverkning, gruvsdrift, elektricitet, gas och vatten	32,8
Byggnadsverksamhet	5,2
Jordbruk, skogsbruk och fiske	2,3

Källa: Tidskriften The Economists Sverigerapport, 2008-04-23

I linje med ekonomins sammansättning förlitar sig Sverige i hög grad på export av maskinutrustning (35 procent av den totala exporten), motorfordon, pappersprodukter, pappersmassa, trä-, järn- och stålprodukter samt kemikalier. Exporten går till flera olika skilda marknader. Huvudexportpartner är Tyskland, USA och Norge som var för sig importerar cirka 9 procent av Sveriges exportvaror.

⁶ CIA:s faktabok . landsprofil för Sverige - utdrag november 2007

ARITAKE-WILD

Den svenska ekonomins profil ⁷

Jordbruk - produkter	<i>Korn, vete, sockerbetor, kött, mjölk</i>
Industrier	<i>Järn- och stål, precisionsutrustning (kullager, radio- och telefondelar, krigsmateriel), pappersmassa och pappersvaror, fabriksberedda livsmedel, motorfordon</i>
Industriell produktionstillväxt:	4,3 % (2006)
Export:	173,9 miljarder USD f.o.b. (2006)
Exportvaror	<i>Maskinutrustning 35 %, motorfordon, pappersprodukter, pulp pappersmassa och trä-, järn- och stålprodukter, kemikalier</i>
Exportpartner	<i>Tyskland 9,7 %, USA 9,2 %, Norge 9,1 %, Storbritannien 7,1 %, Danmark 6,8 %, Finland 5,9 %, Frankrike 4,9 %, Nederländerna 4,7 %, Belgien 4,5 % (2006)</i>
Import:	151,8 miljarder USD f.o.b. (2006)
Importvaror:	<i>Maskinutrustning, petroleum och petroleumprodukter, kemikalier, motorfordon, järn och stål; livsmedel, beklädnadsvaror</i>
Importpartner:	<i>Tyskland 17,2 %, Danmark 9 %, Norge 8,1 %, Storbritannien 5,9 %, Nederländerna 5,7 %, Finland 5,6 %, Frankrike 4,5 %, Belgien 4 % (2006)</i>

Trots att Sveriges ekonomi domineras av stora multinationella företag är över 99 procent av svenska företag per definition små och medelstora företag (hädanefter SME-företag), dvs. företag med under 250 anställda. Det stora flertalet SME-företag (94 procent) har färre än 9 anställda medan 5 procent har 9-49 anställda. Två tredjedelar av småföretagen har inga anställda alls. 45 procent av Sveriges tillverkningsföretag har färre än 250 anställda och står för 35 procent av landets totala produktion. I tillverkningsindustrin utgör SME-företag med färre än 50 anställda 23 procent av samtliga företag och står för 17 procent av den totala produktionen inom tillverkningsindustrin.

Det är relativt enkelt att starta ett nytt företag i Sverige, men i likhet med ett antal andra EU-länder är det en mycket liten andel småföretag som växer till större arbetskapande företag. Detta tillskrivs ofta landets stränga arbetsrättslagar (diskuteras senare). Frågan är viktig för ekonomin och ett antal olika myndigheter har skapats för att stimulera företagsutveckling och innovationer. Bland dessa kan nämnas NUTEK - Verket för näringslivsutveckling, ITPS - institutet för tillväxtpolitiska studier och Vinnova.

Konkurrensförmåga

Enligt Världsekonometiskt forums konkurrensanalys är Sverige ett av världens konkurrenskraftigaste länder (på tredje plats efter Schweiz och Finland). Från 2005 till 2006 klättrade Sverige fyra placeringar på listan. På IMD:s ⁸corekort+ (IMD=International Institute for Management Development) för år 2007 låg Sverige på nionde plats, jämfört med fjortonde plats 2006.

De nordiska länderna har alltid hävdats sig väl i internationella jämförelser av konkurrensförmåga. En återhållsam finanspolitik har gjort det möjligt för Nordens regeringar att göra stora investeringar i utbildning och infrastruktur och tillhandahålla ett brett urval

⁷ CIA:s faktabok . Sveriges landsprofil - utdrag november 2007

ARITAKE-WILD

sociala förmåner. Sverige, Finland och Danmark ligger på tio i topp vad gäller hälsa och primär utbildning och innehar första, andra och tredje plats inom högre utbildning och yrkesutbildning.⁸

Vid mätning med hjälp av de så kallade Lissabonindikatorerna uppnås ett bredare perspektiv på länders konkurrensförmåga. Världsekonometiskt forum har sammanställt en rankinglista utifrån dessa indikatorer som grundar sig på den Lissabonstrategi som antogs av EU år 2000 med målsättningen att göra EU till världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi, med en hållbar ekonomisk tillväxt, fler och bättre arbetstillfällen samt bättre social sammanhållning år 2010. Sverige innehar tredjeplatsen på Lissabonrankinglistan, med särskilt goda resultat inom områdena informationssamhälle och innovation.

Lissabonöversikten, rankinglista 2006 (topp 15) och Sveriges subindexranking

Country	Final Index	
	Rank	Score
Denmark	1	5.76
Finland	2	5.74
Sweden	3	5.74
Netherlands	4	5.59
Germany	5	5.53
United Kingdom	6	5.5
Austria	7	5.3
Luxembourg	8	5.29
France	9	5.21
Belgium	10	5.15
Ireland	11	5.09
Estonia	12	4.93
Portugal	13	4.64
Czech Republic	14	4.53
Spain	15	4.49

Sub-indexes	Rank/Sweden
Information Society	1
Innovation and R&D	2
Liberalisation	6
Network Industries	5
Financial Services	3
Enterprise	7
Social Inclusion	3
Sustainable Development	4

Källa: Världsekonometiskt forum (2007 års konkurrensindex)

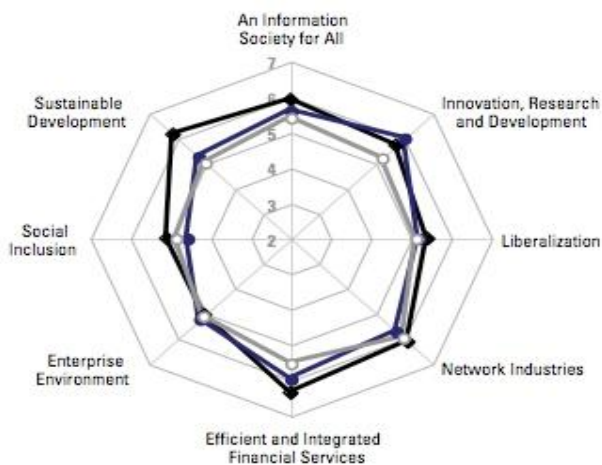
Subindexrankingen kan även presenteras i form av Lissabondiamantdiagram. I diagrammen nedan illustreras Sveriges och EU25-ländernas konkurrensförmåga jämfört med USA och det så kallade Östasiensklustret. I diagrammen representeras respektive komparator av den svarta linjen, medan USA:s färg är mörkblå och Östasiensklustret är grått. Dimensioner där komparators linje sträcker sig längre än USA:s eller Östasiens linjer innebär områden där landet har bättre resultat.

Som synes ligger Sverige mycket högt vad gäller index för hållbar utveckling och välutvecklade finansiella tjänster. Det är endast inom forskning och utveckling som Sverige marginellt överträffas av USA. I bjärt kontrast till detta ser vi i det jämförande diagrammet för EU hur unionen ligger betydligt sämre till än Sverige i förhållande till de konkurrerande ekonomierna i USA och Asien.

⁸ Världsekonometiskt forum (2007, nationellt konkurrensindex)

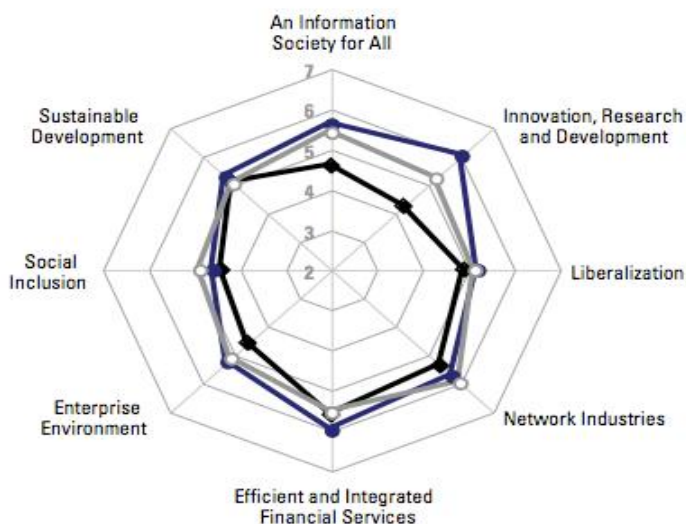
ARITAKE-WILD

Landsresultat enligt analys med Lissabonindikatorerna: Sverige



Källa: Världsekonomiskt forum

Landsresultat enligt Lissabonindikatorerna: Genomsnitt för EU25



Källa: Världsekonomiskt forum

Sveriges lägsta placering bland Lissabonindikatorerna var en sjundeplats inom dimensionen %entreprenörskap. Denna svaghet bekräftas av Världsbankens mått på hur lätt det är att bedriva näringsverksamhet, där Sveriges fjortondeplats är lägre än ett antal andra EU-länder. Överst på listan hittar vi Singapore, Nya Zeeland och USA, och även Sveriges grannar Danmark och Norge ligger högre än Sverige. Sverige får sin lägsta placering när det gäller hur lätt det är att nyanställa - 107:e plats i världen. Detta diskuteras närmare i del två av denna rapport.

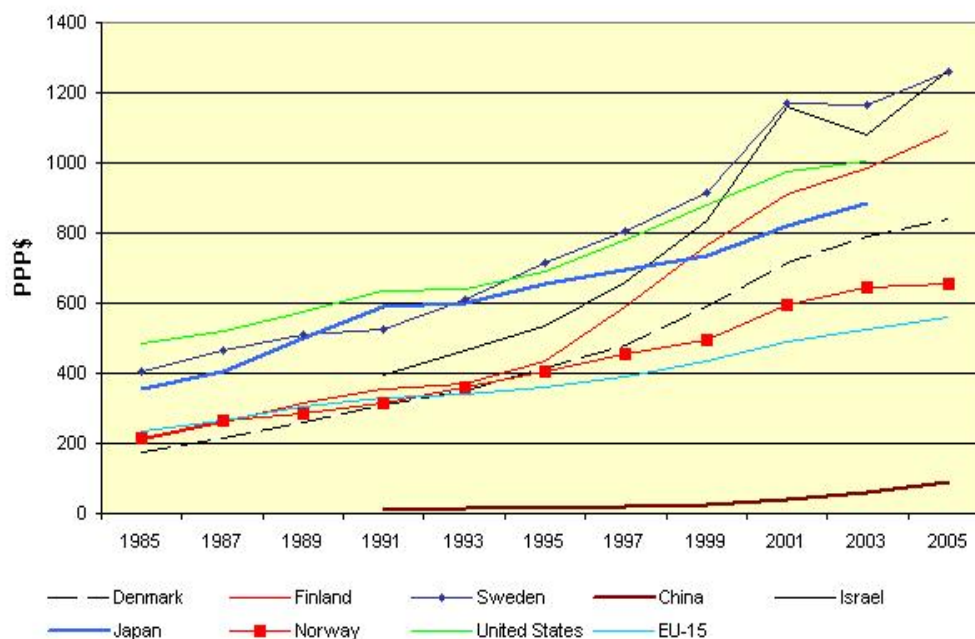
Världsbankens indikatorer för \bar{I} bedrivande av näringsverksamhet⁹, Sverige⁹

Lätt att	\bar{I} Bedriva näringsverksamhet \bar{I}	\bar{I} Bedriva näringsverksamhet \bar{I}	Förändring
	2008	2007	
Bedriva näringsverksamhet	14	13	-1
Starta företag	22	21	-1
Hantera tillstånd	17	16	-1
Nyanställa	107	111	+4
Registrera egendom	7	8	+1
Få lån	36	32	-4
Skydda investerare	51	49	-2
Betala skatt	42	41	-1
Bedriva gränsöverskridande handel	6	6	0
Driva igenom kontrakt	53	51	-2
Avveckla företag	19	18	-1

Källa: Världsekonometiskt forum

Sverige är ett av de länder i världen som spenderar störst andel av BNP på forskning och utveckling (se nedan).

Nationella bruttoinvesteringar i forskning och utveckling per capita (aktuell PPP i \$) 1985-2005



Källa: OEC:s forsknings- och teknikindikatorer

Mänsklig utveckling och genusrelaterade index

Varje år sedan 1990 har UNDP:s rapport om mänsklig utveckling publicerat HDI (human development index; index för mänsklig utveckling) som syftar till att ge en vidare definition av välbefinnande än BNP. HDI utgör ett sammansatt mått på tre dimensioner av mänsklig utveckling: att leva ett långt liv med bibehållen hälsa (mätts i form av förväntad livslängd), att ha en utbildning (mätts i form av läs- och skrivkunnskap bland vuxna och deltagande i primär, sekundär och högre utbildning) och att ha en dräglig levnadsstandard (mätts i form av PPP

⁹ <http://www.doingbusiness.org>

ARITAKE-WILD

[köpkraftsparitet] och inkomst). Sverige har ett HDI på 0,951, vilket ger landet en femteplacering bland de 177 länder för vilka tillgänga data finns (se nedan).

Sveriges index för mänsklig utveckling (HDI) 2004

HDI	Förväntad livslängd från födseln (år)	Totalt sammanslaget deltagande i primär, sekundär och tertiär utbildning (%)	BNP per capita (PPP USD)
1. Norge (0,965)	1. Japan (82,2)	1. Australien (113,2)	1. Luxemburg (69,961)
3. Australien (0,957)	4. Schweiz (80,7)	6. Irland (99,0)	14. Australien (30,331)
4. Irland (0,956)	5. Australien (80,5)	7. Nederländerna (98,2)	15. Finland (29,951)
5. Sverige (0,951)	6. Sverige (80,3)	8. Sverige (96,5)	16. Sverige (29,541)
6. Canada (0,950)	7. Italien (80,2)	9. Island (96,3)	17. Frankrike (29,300)
7. Japan (0,949)	8. Canada (80,2)	10. Spanien (96,1)	18. Japan (29,251)
177. Niger (0,311)	177. Swaziland (31,3)	172. Niger (21,5)	172. Sierra Leone (561)

Källa: UNDP

Sverige är ett bäst i klassen-land inom alla allmänt vedertagna mått på jämställdhet mellan könen.

Det allmänna måttet HDI mäter ett lands genomsnittliga framsteg men anger inte om det finns några skillnader mellan könen avseende resultaten. Det genusrelaterade utvecklingsindex (GDI) som introducerades i rapporten om mänsklig utveckling 1995 mäter framsteg inom samma dimensioner och med samma indikatorer som HDI, men fångar även upp skillnader i framsteg mellan kvinnor och män. Det är helt enkelt ett HDI nedjusterat för bristande jämställdhet mellan könen. Sveriges GDI 0,949 bör jämföras med dess HDI på 0,951. GDI utgör alltså 99,8 procent av HDI. Av de 136 länder som hade tillgängliga siffror för såväl HDI som GDI, var det bara sju länder som hade ett bättre förhållande mellan värdena än Sverige.

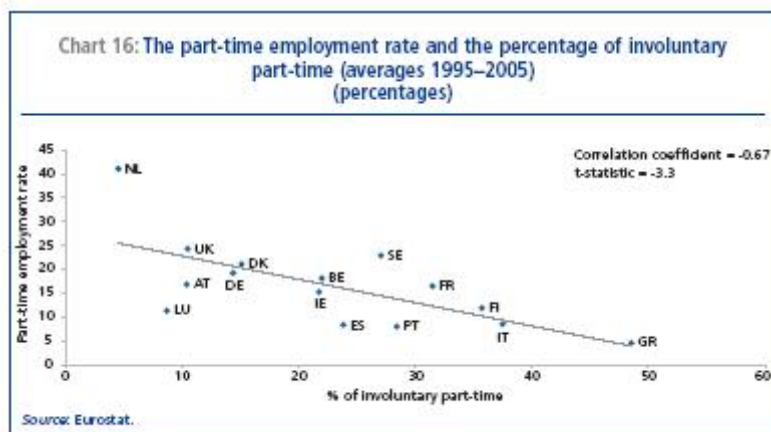
Måttet GEM (gender empowerment measure) mäter kvinnors deltagande i ekonomin och politiken. Det visar hur stor andel parlamentsledamöter, lagstiftare, högre tjänstemän och chefer, akademiker och anställda i tekniska yrken som är kvinnor. Det mäter även skillnaderna i förvärsinkomst mellan könen, ett mått på ekonomiskt oberoende. Till skillnad från GDI avslöjar GEM också bristande jämställdhet vad gäller könen möjligheter på olika områden. Sverige har ett GEM på 0,883 och ligger därmed på andra plats av 75 länder.

Sysselsättning

Den svenska arbetsmarknaden kännetecknas av en hög sysselsättningsnivå för både kvinnor och män och låg arbetslöshet. Den svenska arbetskraften bestod i juli 2007 av 4 660 000 personer, en ökning med 116 000 eller 2,6 procent jämfört med föregående år, och var det högsta antalet förvärsarbetande som någonsin uppmätts. Hela ökningen bestod av "fasta" jobb och skedde inom affärstjänstesektorn och byggbranschen. I juli 2007 var 243 000 arbetslösa, en minskning med 45 000 jämfört med juli 2006.¹⁰

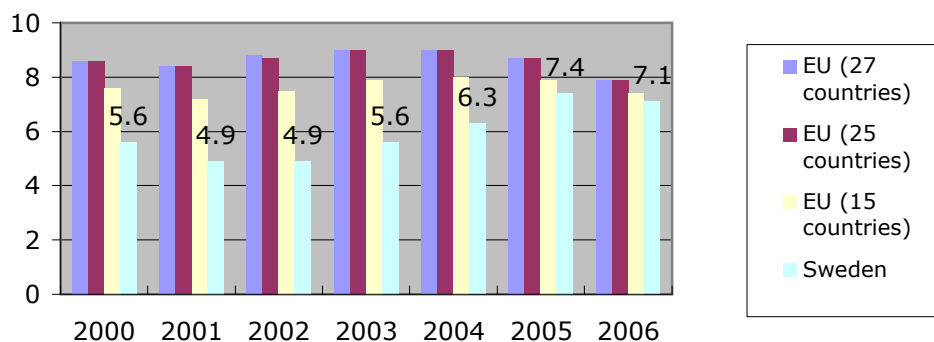
Bilden nedan visar att Sverige har den näst högsta andelen deltidsanställda i EU, efter Nederländerna och på ungefär samma nivå som Storbritannien och Danmark. Andelen deltidsarbetande som skulle föredra att arbeta heltid är dock väsentligt högre i Sverige än i Nederländerna, Storbritannien och Danmark, och endast lägre än i Frankrike - ytterligare ett land med hög andel deltidsarbetande.

¹⁰ www.scb.se/templates/pressinfo



Bilden nedan visar att arbetslösheten i Sverige inte någon gång under det här årtusendet har varit högre än genomsnittet i EU. Den svagt stigande arbetslöshetstrenden som bilden nedan visar tycks ha bromsats nyligen. I juni 2007 hade Sveriges arbetslöshet sjunkit till en nivå på 5,0 procent.

Arbetslöshet, Sverige kontra EU 2000-2006

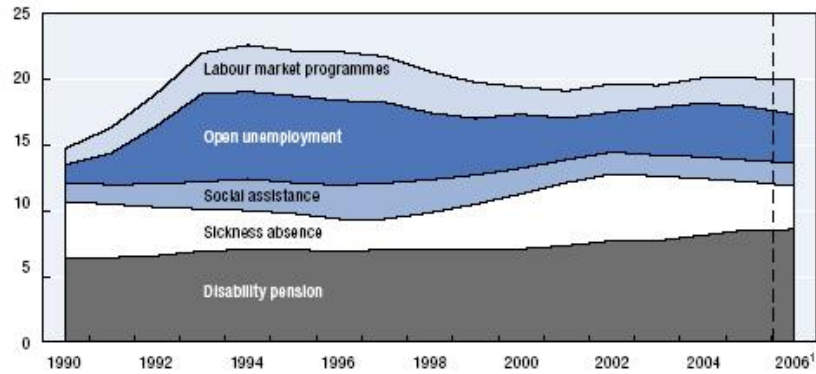


Källa: Eurostat

En av utmaningarna på den svenska arbetsmarknaden är de människor som inte är försatta i produktivt arbete, inklusive de som deltar i arbetsmarknadsprogram, snarare än är officiellt arbetslösa. McKinsey-studien från 2006 om Sveriges ekonomi anger något kontroversiellt att Sveriges verkliga arbetslöshet ligger mellan 15 och 17 procent.¹¹ Nedanstående bild från OECD:s ekonomiska översikt av Sverige 2007 anger hur stor andel av befolkningen i arbetsför ålder som uppstår någon form av inkomstillägg.

¹¹ McKinsey & Company: Sweden's Economic Performance: Recent Development, Current priorities (2006)

Figure 2.
EXCLUSION GENERATED
IN THE 1990s REMAINS
Persons (full-time
equivalents) receiving
income support as
percentage of population
aged 20-64

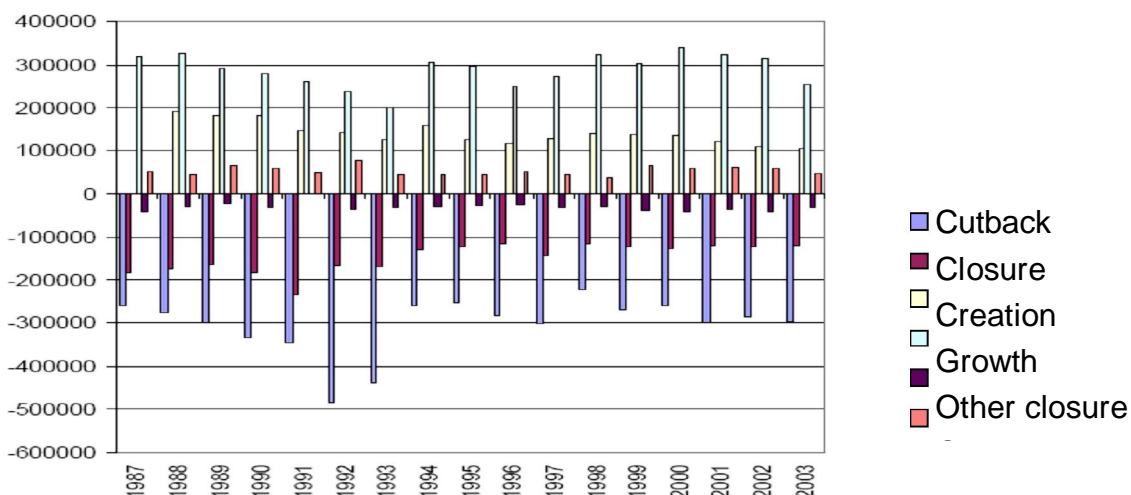


1. Estimate by the National Institute for Economic Research.
 Source: Statistics Sweden and the National Institute for Economic Research.

Sysselsättningsnivån ökade med 353 000 människor mellan 1995 och 2006. Av de arbetstillfällena som skapades under perioden var 145 000 inom den offentliga sektorn och 208 000 inom den privata sektorn. Detta gav en tillväxt för offentlig sektor på 9,8 procent medan den privata sektorn växte med 7,3 procent. I jämförelse har Sveriges förmåga att skapa nya arbetstillfällena inte uppnått samma nivå som vissa andra EU-länder. Om Sverige hade ökat sysselsättningen (enligt OECD:s definition) mellan 1992 och 2003 i samma utsträckning som Storbritannien, Frankrike och Norge skulle 400 000 - 500 000 nya arbeten ha skapats. En nyligen publicerad studie av konsultföretaget McKinsey rekommenderar att den svenska ekonomin bör fokusera på att skapa nya arbetstillfällena.

Omstrukturering med förlust av arbetstillfällena i Sverige beror i högre grad på nedskärningar än på nedläggningar. Nya arbetstillfällena skapas vid utökning av befintliga verksamheter snarare än i nystartade verksamheter (se nedan). McKinsey-studien förutspår att under det kommande årtiondet kommer 100 000 till 200 000 svenska arbetstillfällena att försvinna (mellan 2 procent och 4 procent av arbetstagarna) och dessa arbetstillfällena måste ersättas av andra.

Förändringar i sysselsättning enligt verksamhetsförändring, 1987-2003¹²

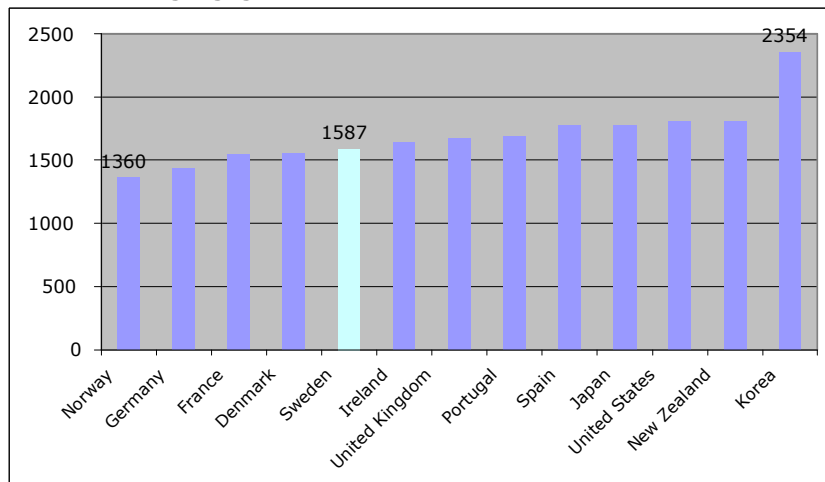


¹² TCO granskar 92005, Fler och bättre jobb

ARITAKE-WILD

De svenska arbetstagarna arbetade under 2007 i genomsnitt 90,9 miljoner timmar per vecka, en ökning på 5,7 procent jämfört med juli 2006. Mätt i timmar per person per år, befinner sig Sverige runt genomsnittet i den internationella jämförelsen på bilden nedan. De här siffrorna beror snarare på den relativt höga andelen deltidsarbetande i landet än på arbetsveckans längd vid heltidsarbete.

Faktiska arbetade timmar, genomsnitt. Timmar per år per arbetstagar, 2005 eller senast tillgängliga år

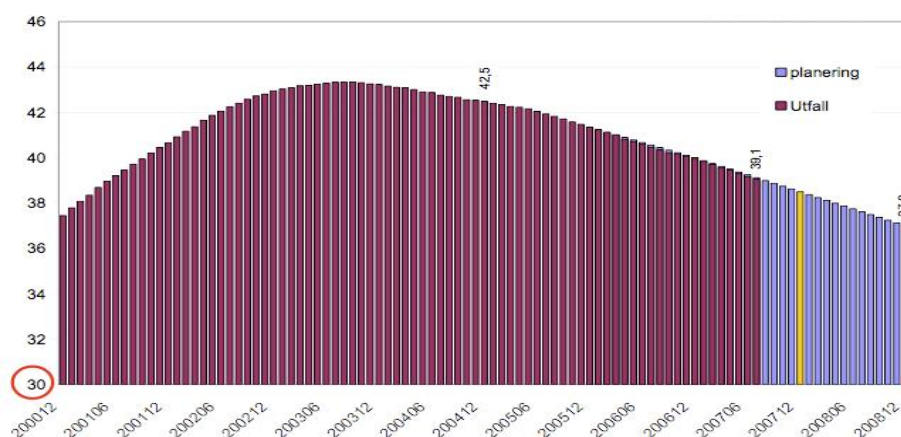


Källa: OECD

En studie genomförd av Eurofund (europeiska stiftelsen för förbättrade levnads- och arbetsvillkor) visar att svenskar har fler betalda semesterdagar än några andra EU-medlemmar. Sammantaget har de 42 dagars ledighet och offentliga helgdagar per år, medan arbetande i Estland har endast 26 dagar¹³.

Sverige är känt för att ha ett av världens största antal sjukskrivna. Sedan 2003 har dock genomsnittet sjukfrånvarodagar per svensk sjunkit. Den svenska försäkringskassans mål är att minska den totala siffran som för närvarande ligger på 39,1 dagar per år, till 37 dagar i slutet av 2008 (se nedan).

Antal sjukskrivningsdagar - högt men minskande



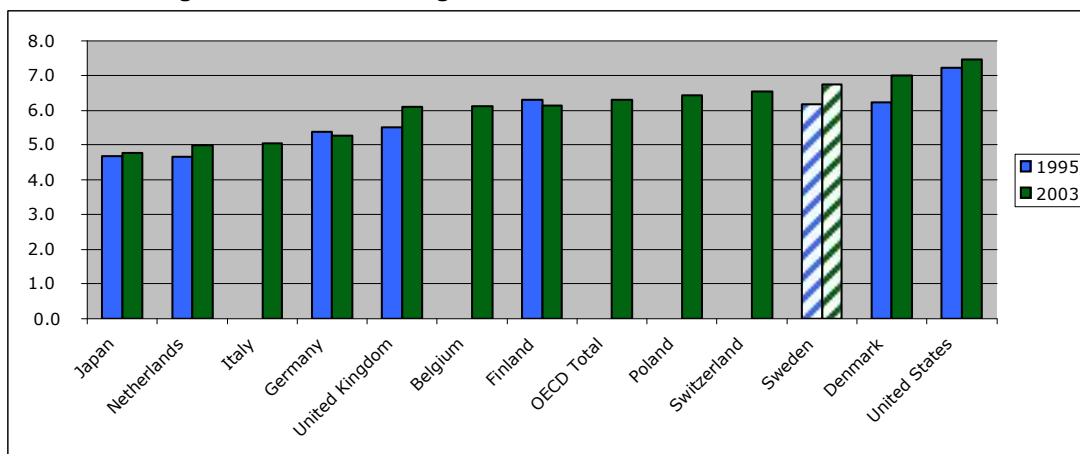
Källa: Försäkringskassan

¹³ European Foundation - Employment in Europe 2007

Utbildning

Sverige gör stora investeringar i utbildning. Utgifterna för utbildning i förhållande till BNP är bland de högsta i världen. Totalt uppgick andelen offentliga utbildningsutgifter i 2003, inklusive bidrag till hushållen, till 7,5 procent av BNP vilket kan jämföras med OECD-genomsnittet på 5,5 procent. Enbart Danmark, Island och Norge spenderar mer på utbildning.¹⁴ Sverige befinner sig också i topp tre vad gäller offentliga utgifter för eftergymnasial utbildning. År 2003 var siffran 2,2 procent av BNP, marginellt mindre än Norge (2,3 procent) och Danmark (2,5 procent).

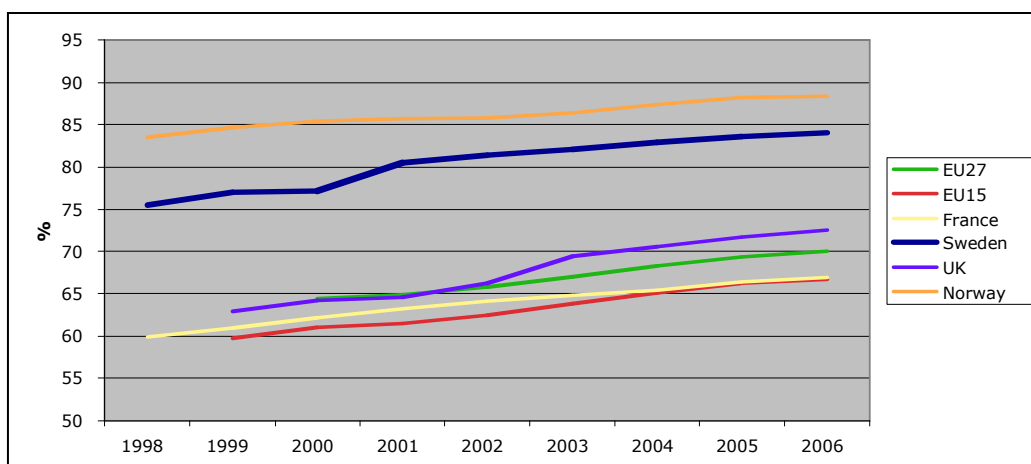
Totala utbildningskostnader för samtliga skolformer



Källa: OECD 2003

Enligt Statistiska centralbyrån finns det idag fler svenskar som är högutbildade än som inte är det. I åldersgruppen 25-64 år har 21 procent av befolkningen minst tre års eftergymnasial utbildning, medan 16 procent har grundskoleutbildning.

Andel av åldersgruppen 25-64 år som har genomgått minst gymnasieutbildning jämfört med vissa EU-länder (1998-2006)



Källa: Eurostat 2007

I början av 1990-talet hade en tredjedel av Sveriges befolkning enbart grundskoleutbildning, och cirka en av tio hade en längre högstskoleutbildning. Det innebär att utbildningsnivån bland svenskarna har ökat väsentligt på senare år. Den huvudsakliga orsaken till detta är ett växande skolsystem i kombination med demografiska trender. Bland de som har

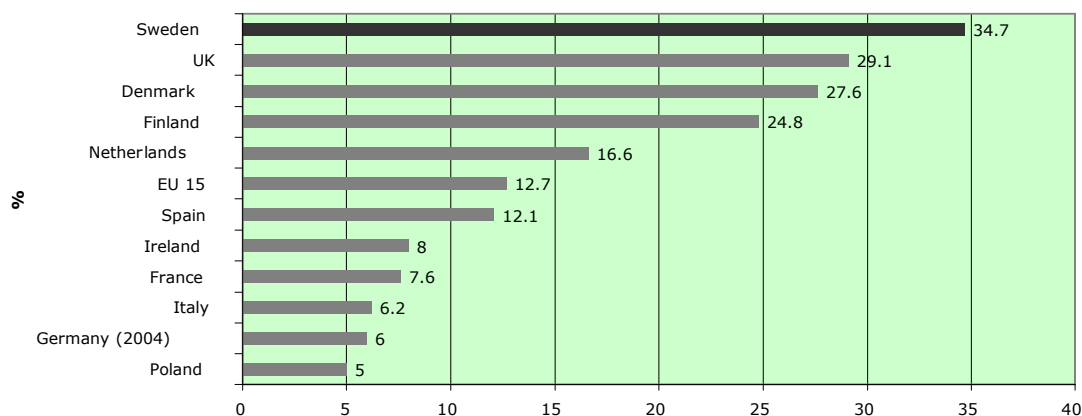
¹⁴ OECD - education at a glance

ARITAKE-WILD

gymnasieutbildning eller högskoleutbildning är de vanligaste utbildningarna inom områdena teknik, samhällsvetenskap och hälso- och sjukvård. För ett land som gjort så pass stora framsteg inom jämställdheten är skillnaden mellan kvinnor och män i högskoleutbildning avsevärd. Varannan man, eller 48 procent av män i åldersgruppen 25-64 år, har sin högsta utbildning inom områdena teknik och produktion medan motsvarande siffra för kvinnor är endast 6 procent. Kvinnors utbildning är främst inriktad på vård och omsorg, samhällsvetenskaper och undervisning.

Livslångt lärande omfattar såväl lärande i individuellt, medborgerligt och samhällsinriktat syfte som lärande i yrkesrollen. I juni 2002 antog EU:s utbildningsråd en resolution om livslångt lärande till stöd för införandet av Lissabonmålen. Som synes nedan har Sverige den procentuellt högsta andelen i åldersgruppen 25-64 år engagerad i en %alärningssituation+ under föregående månad, inklusive såväl formell som icke-formell utbildning.

Procentuell andel av åldersgruppen 25-64 år i en inlärningssituation¹ under föregående månad. Lissabonmålet: 12,5 %¹



I likhet med de andra nordiska länderna har Sverige problem med att integrera invandrare som inte migrerar av ekonomiska skäl på arbetsmarknaden. Regeringen för en politik för mottagning av flyktingar från ett antal utsatta stater i Afrika, Mellanöstern och Asien, och det har visat sig svårt att införliva dessa %icke-ekonomiska+flyktingar (till skillnad från arbetskraftsinvandring från Central- och Östeuropa som sker av ekonomiska skäl) i utbildningsprogram och arbete.

Sverige investerar cirka 4 procent av BNP i forskning. Forskning och utveckling bedrivs främst inom industrin, men nästan all offentligt stödd forskning går till projekt på universitet och högskolor. Oberoende forskningsinstitut finns bara i begränsad omfattning. Detta innebär att högskolorna och universiteten inte bara bedriver egen forskning och tillhandahåller forskarutbildning, utan även bedriver forskning och undersökningar på uppdrag.¹⁵

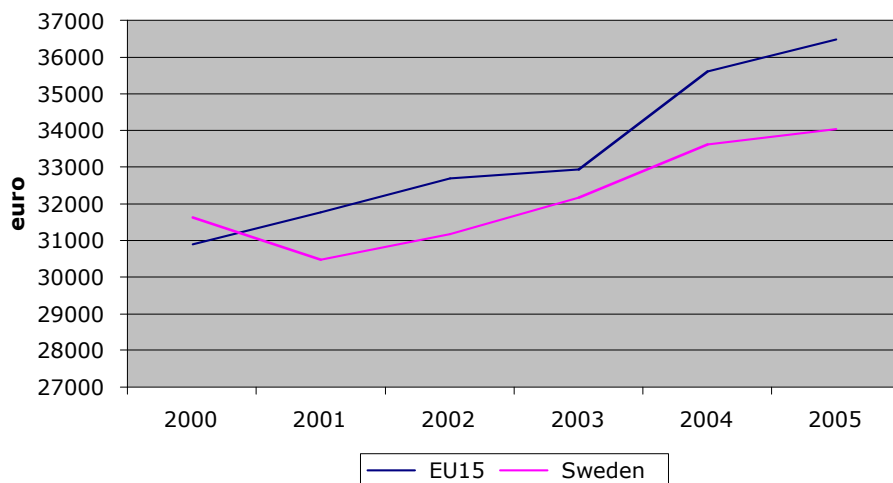
¹⁵ OECD:s temagranskning av högre utbildning, bakgrundsstudie för Sverige, Högskoleverket, 2006-06-29

ARITAKE-WILD

Arbetskraft - kostnader och produktivitet

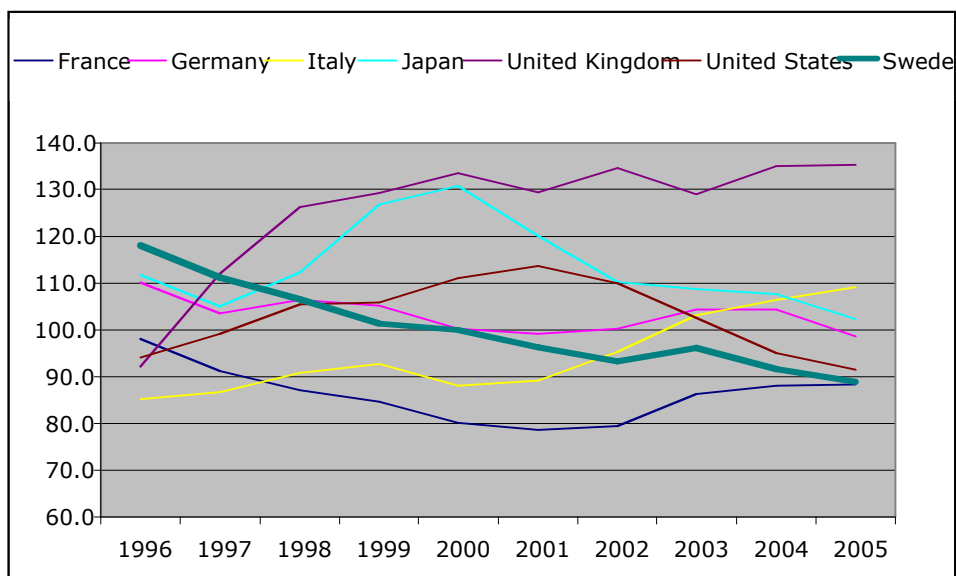
År 2004 kostade svensk arbetskraft över tio gånger så mycket som arbetskraften i de tio nya medlemsländer som införlivades i EU samma år. Skillnaderna i arbetskostnad mellan de mer homogena EU15-länderna var också stora, med Sverige i den dyrare änden av skalan (se nedan). Hur den höga kostnaden för arbetskraft påverkar Sveriges attraktionskraft som plats för företagsetableringar har varit föremål för livlig debatt. Arbetskostnader är dock inte den enda viktiga konkurrensfaktorn. Kostnaden för arbetskraft måste alltid övervägas i relation till arbetskraftens produktivitet och kvaliteten på de produkter och tjänster som erbjuds. Bilden nedan visar internationella jämförelser inklusive Sveriges utveckling på senare tid avseende intäkter och ULC (arbetskostnader per producerad enhet, ett kombinationsmått för intäkter och produktivitet).

Totala intäkter per år i genomsnitt (företag med fler än 10 anställda)



Källa: Eurostat 2007

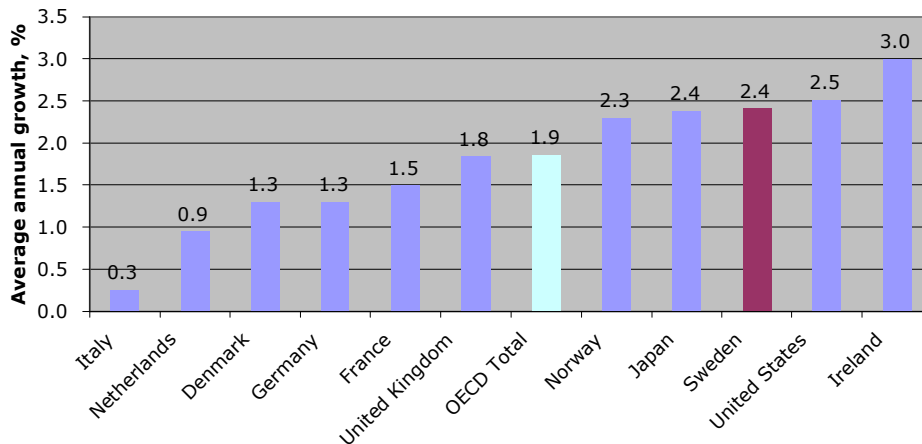
Relativ arbetskostnad per producerad enhet inom tillverkningsindustrin, valda länder. Index 2000 = 100



Källa: OECD:s faktabok 2007

Sverige hade imponerande hög BNP-tillväxt per arbetad timme för perioden 2000-2005 (nedan). Dessa förbättringar på senare tid föregicks dock av en period med lägre internationell konkurrensförmåga från slutet av 1960-talet till slutet av 1990-talet.

BNP per arbetstimme, genomsnittlig procentuell årlig tillväxt, 2000-2005 eller senaste tillgängliga period



Källa: OECD 2007

Enligt konsultföretaget McKinseys studie från 2006 av den svenska ekonomin är avregleringar och ökad konkurrens som har förorsakat den stigande produktiviteten på senare tid. De huvudsakliga förändringarna i regelverket är bland annat medlemskapet i EU, antagandet av lagstiftning som främjar rättvis konkurrens och långtgående avregleringar på sektornivå. För att fortsätta denna positiva trend av växande produktivitet föreslår McKinsey att konkurrensen inom den privata sektorn bör ökas ytterligare genom kontinuerliga avregleringsreformer och stimulansåtgärder för att öka kundernas villighet att byta varu- och tjänsteleverantörer.

Under perioden 2002-2004 hade den privata sektorn en genomsnittlig produktivitet på 3,3 procent per år vilket är den fjärde högsta siffran inom OECD och 1,5 gånger högre än OECD:s genomsnitt. Särskilt imponerande var ökningarna inom fordonstillverkning, detaljhandel, banktjänster till allmänheten och livsmedelsindustrin. I kontrast till detta var produktivetsökningen inom byggnadssektorn nära noll (0,7 procent) och i jämförelse är den svenska byggsektorns produktivitet hela 25 procent lägre än motsvarande sektor i USA.

Det är svårare att beräkna produktiviteten i den offentliga sektorn än i den privata sektorn. McKinsey-studien pekar dock på en mycket långsammare produktivitetstillväxt inom den svenska offentliga sektorn, vilket de hävdar beror på mindre konkurrensutsättning.¹⁶ Effekterna av denna produktivitetsskillnad för ekonomin som helhet understryks av det faktum att 30 procent av de anställda i Sverige arbetar inom den offentliga sektorn. McKinsey-studien hävdar att detta är en av de mest akuta utmaningarna som den svenska ekonomin står inför i dagsläget. De föreslår att det kommer att bli besvärligt att finansiera landets aktuella välfärdsnivå utan att produktiviteten inom den offentliga sektorn ökar. De åtgärder som föreslås är dels att utarbeta en mätmetod för produktivitet inom den offentliga sektorn, och dels att formulera produktivetsmål och bedriva fortlöpande resultatuppföljning, och slutligen att öka konkurrensen på marknaden för offentliga tjänster.

¹⁶ Business Week, 2006-09-22

Utländska direktinvesteringar (FDI)

Inflödet och utflödet av utländska direktinvesteringar till och från OECD-länderna ökade signifikant under 2007, till en nivå som bara överträffades av högkonjunkturåret 2000. En av de mest uttalade förändringarna i FDI-flödet ägde rum i Sverige där FDI-inflödet mer än fördubblades, till 28 miljarder US dollar. Företagsuppköp tillsammans med ett mindre antal investeringar från placerare baserade i Storbritannien stod för cirka hälften av den totala summan.

McKinseys analys antyder att det ökande antalet utländska aktörer i den svenska livsmedelsbranschen har varit drivande i mängden sammanslagningar och den väsentligt förbättrade effektiviteten. Detta har varit till fördel för de svenska konsumenterna: livsmedelspriserna ökade med bara 4 procent mellan 1990 och 2005, jämfört med den 35-procentiga ökningen av generella konsumentprisindex under samma period.

Skatter

År 2004 hade Sverige tillsammans med Danmark världens tyngsta skatteböroda på 51 procent av BNP. Det främsta kännetecknet för det svenska systemet är höga inkomstskatter på låga inkomster på grund av det mycket låga grundavdraget och den relativt låga lönenivå där den högsta marginalsattesatsen (57 procent) träder i kraft.

Det har föreslagits att höga skatter har en negativ inverkan på arbetsviljan och gör att låginkomsttagare fastnar i en fattigdomsfälla på grund av höga kombinerande marginalsattesatser och inkomstprövade statliga bidrag. Statsbudgeterna på senare tid har inkluderat skattesänkningar för främst låginkomsttagare.

Omstrukturerings natur i Sverige

I likhet med industrin inom större delen av den utvecklade världen har Sveriges ekonomi på senare år kännetecknats av snabb omstrukturering som svar på en ökande internationell konkurrens, ekonomiska avregleringar och teknisk utveckling. Sedan början på 1990-talet har svenskt näringsliv svarat på EU-medlemskapet, avregleringarna inom finansmarknaden, telekommunikationsmarknaden, postväsendet och andra marknader, ökande global konkurrens från nya konkurrenter i Kina och Indien samt tekniska landvinningar. På senare tid har svenska företag också svarat på de möjligheter som skapats av EU:s utvidgning år 2004 och 2007.

En kombination av internationell konkurrens och bank- och fastighetskriserna vid början av 1990-talet utsatte svenska företag för en djupgående och varaktig lågkonjunktur. Från 1990 till 1993 ökade arbetslösheten från 1,5 procent till 8,2 procent. Om de personer som ingick i statsfinansierade utbildningar och tillfälliga arbetsmarknadsåtgärder innefattas i statistiken så uppgick den faktiska arbetslösheten till närmare 15 procent. Kronans flytande växelkurs 1992 och därpå följande snabba värdeminskning åtföljdes av radikala effektiviseringsprogram bland tillverkare och företag i allmänhet. Kännetecknande för det sena 1990-talet var den växande sektorn för informationstekniska varor och tjänster. När IT-bubblan sprack år 2000 blev den svenska ekonomin förmodligen värst drabbad i Europa. Huvudsaklig orsak till detta är företaget Ericssons betydelse för den nationella ekonomin, i form av sysselsättning, export och entreprenadverksamhet. Ericsson var ett av de fallstudieföretag som togs upp på seminariet 14 maj.

ARITAKE-WILD

Omstruktureringen i Sverige har förorsakats av utkontraktering av verksamheter andra än kärnverksamheten, export av ~~enklare~~+tillverkningsprocesser till låglöneländer samt fusioner och nyförvärv bland viktiga svenska företag.

Den svenska tillverkningssektorns andel av sysselsättningen har minskat i takt med ökande produktivitet. Antalet anställda i tillverkningsindustrin minskade från 1,1 miljoner år 1960 till 691 000 år 2005. Samtidigt ökade sysselsättningen i tjänstesektorn från 2 miljoner till 3,3 miljoner. Trots att sysselsättningen i tjänstesektorn har ökat väsentligt bör det påpekas att tillverkningsföretagen har utkontrakterat arbetsintensiva tjänsterelaterade aktiviteter som renhållning, säkerhet, restauranger, transporter etc., vilket innebär att vissa arbeten egentligen bara har bytt kategori. I dagens svenska tillverkningsindustri är färre arbetare anställda i den faktiska tillverkningen, medan merparten av arbetskostnaderna utgörs av forskning och utveckling, design, marknadsföring, försäljning och kundtjänstaktiviteter.

Om vi ser närmare på skapandet av arbetstillfällen för att ersätta förlorade jobb inom tillverkningsindustrin märker vi att den svenska offentliga sektorn har växt snabbt (med över 137 000 arbetstillfällen) mellan 2001 och 2006¹⁷. Detta beror på politiska beslut om att investera mer i sjukvård, utbildning och barnomsorg. Idag står Sveriges offentliga tjänster för en större andel av den totala sysselsättningen än i de flesta jämförbara industriländer.

Fusioner och nyförvärv

Fusioner och nyförvärv har varit en viktig aspekt av omstruktureringen i större svenska företag. Sammanslagna företag kan fokusera sin verksamhet på mer mervärdeskapande aktiviteter och utnyttja möjligheten att minska de fasta kostnaderna. Bland ett flertal exempel på fusioner och nyförvärv kan nämnas bildandet av ABB från sammanslagningen av svenska ASEA och schweiziska Brown Boveri, fusionen mellan Volvo personvagnar och Ford och Saabs fusion med General Motors. Sveriges äldsta företag Stora är numera en del av Finlands StoraEnso, Pharmacia förvärvades av det amerikanska företaget Pfizer och Astra ingår i koncernen Astra-Zeneca med säte i Storbritannien.

+Offshoring+eller omlokalisering

Så kallad offshoring är ett aktuellt diskussionsämne i alla industriländer för närvarande. Begreppet innebär omlokalisering av produktionen (av varor och tjänster), förflyttning av arbeten eller produktion och utkontraktering - med andra ord import av varor och tjänster från oberoende eller affilierade leverantörer utomlands. Fenomenet offshoring är välkänt i Sverige, men det är inte förrän på senare tid som effekterna och de inblandade företagen har blivit föremål för närmare analys.¹⁸

Sverige positionerar sig i mitten av EU-klungan vad gäller andelen förlorade arbetstillfällen till följd av offshoring. År 2006 berodde 48,2 procent av de förlorade arbetstillfällena i Belgien och 45,6 procent av de förlorade arbetstillfällena i Danmark på offshoring. I andra änden av skalan ligger Italien med 3,7 procent och Tyskland med 0,9 procent förlorade arbetstillfällen till följd av offshoring. Sverige med sina 14,6 procent kan jämföras med Storbritannien (12,3 procent).¹⁹

¹⁷ Recent restructuring trends in the EU . European Foundation for the Improvement of Living and working conditions, (2007)

¹⁸ Effects on Productivity from Swedish Offshoring, preliminära resultat oktober 2006. Eva Hagsten, Statistiska centralbyrån; Patrik Karpaty, Örebro universitet; Stefan Svanberg, Statistiska centralbyrån

¹⁹ Recent restructuring trends in the EU . European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2007)

ARITAKE-WILD

Statistiska centralbyrån och Örebro universitet har i en gemensam studie undersökt vad som kännetecknar svenska offshoringföretag och vilka effekter på produktiviteten som omlokaliseringen utomlands av varor eller tjänster hade under perioden 2000-2004.

Forskarna kom fram till att företagen i fråga:

- ◇ I allmänhet var mer arbetsintensiva
- ◇ Hade en högre kunskapsnivå och kapitalintensitet än företag i allmänhet
- ◇ Var stora företag
- ◇ Ofta var exportföretag eller ingick i multinationella organisationer eller nätverk
- ◇ Huvudsakligen handlade med andra höglöneländer (i synnerhet vad gäller omlokalisering av tjänster)

Det svenska genomsnittsföretaget inom offshoring (2004)²⁰

Variable	All firms	Offshorers of services	Offshorers of goods
Labour productivity (value added per employee), SEK	517.9	1095.1	587.8
Number of full time employees	11.39	327.9	42.9
Value of production per employee, SEK	1192.9	4336.3	1570.5
Value of intermediates per employee, SEK	688.5	3300.0	1001.8
Capital intensity (capital per employee), SEK	719.5	1019.8	404.6
Import intensity (imports/total purchases), per cent	0.07	7.1	5.2
Export intensity (exports/value of production), per cent	0.0	18.1	1.0
Share of MNEs, per cent	6.1	67.7	23.9
Share of Swedish MNEs, per cent	2.9	29.5	10.3
Share of exporters, per cent	12.3	90.6	57.4
Share of employees with post-secondary education, per cent	15.0	22.6	13.5
Share of imports from low-wage countries, per cent	-	33.4	43.2

Del två . De svenska arbetsmarknadsparternas roll i omstruktureringen

Sammanfattning

Av tradition har Sverige ett mycket högt deltagande i fackföreningar jämfört med andra länder i Europa och resten av världen. Detta gäller även idag. Trots rapporter om att antalet medlemmar i de svenska fackföreningarna har minskat på senare tid uppgick anslutningstätheten år 2006 till hela 78 procent. Ett av flera skäl till att anslutningstätheten är fortsatt hög beror på den nyckelroll som innehas av de svenska fackföreningarna i hanteringen av sociala trygghetsåtgärder. De höga medlemstalen i fackföreningarna återspeglas i de extremt höga medlemstalen och det stora inflytandet hos arbetsgivarorganisationerna.

Anställningsförhållandena i den svenska modellen kännetecknas av starka och inflytelserika arbetsmarknadsparter som sluter kollektivavtal på samtliga nivåer, och av utformandet av regleringsmekanismer för arbetsmarknaden. Trots detta, och till skillnad från Danmark, är svensk arbetsrättslagstiftning relativt restriktiv jämfört med lagstiftningen i många andra av EU:s medlemsländer. Svenska anställningslagar kan dock till viss del uppvägas av kollektivavtal som saknar den mer typiskt europeiska begränsningen att förhandlade avtal enbart kan förbättra den lagstadgade miniminormen. Detta kan ses i bakgrund mot den avsevärda framförhandlade flexibilitet som råder i Sverige.

²⁰ Effects on Productivity from Swedish Offshoring, preliminära resultat oktober 2006. Eva Hagsten, Statistiska centralbyrån; Patrik Karpaty, Örebro universitet; Stefan Svanberg, Statistiska centralbyrån

ARITAKE-WILD

Kollektivavtalens omfattningsnivå uppskattas till cirka 90 procent vilket får anses som mycket högt. På nationell nivå är dialogen mellan arbetsmarknadsparterna och kollektivförhandlingarna inriktad på övergripande, konstruktiva och underlättande avtal snarare än specifika anställningsvillkor. Kollektivförhandlingarna i Sverige sker främst på sektor- eller branschnivå, men lokala förhandlingar på företagsnivå medför att över 80 procent av arbetstagarna får en viss andel av lönen reglerad vid lokala förhandlingar. För 10 procent av de anställda sätts hela lönen lokalt. Avtal på branschnivå undertecknas av arbetsgivarorganisationen och fackföreningen. På företagsnivå sker avtalsförhandlingar mellan arbetsgivaren och den lokala fackavdelningen.

Svenska arbetstagare deltar i ett representationssystem på styrelsenivå som är mer utbyggt än i de flesta andra länder. Systemet tycks fungera väl - enligt en undersökning på uppdrag av fackföreningarna 1998 har erfarenheterna av arbetarrepresentation på styrelsenivå varit överlag positiv för såväl fackföreningar som företag. Undersökningen menar att arbetarrepresentation på styrelsenivå verkar ha gjort det lättare för arbetsgivarna att vinna stöd bland arbetarna för svåra beslut.

Inbakad i ett tämligen omfattande och restriktivt regelverk för massuppsägningar är "sist in, först ut"-principen. I studier av omstruktureringen hävdas att denna princip skyddar äldre arbetande på ungas bekostnad och är särskilt illa lämpad för större förändringar som inbegriper övergångar till ny teknik eller mer marknadsanpassade organisationsmodeller.

Mot bakgrund av arbetsrättslagarna har den väletablerade samarbetstraditionen mellan arbetsmarknadsparterna kombinerat med det ej önskvärda alternativet att förlita sig på lagstiftningen gett upphov till innovativa och originella metoder och lösningar på uppsägningar. Särskilt anmärkningsvärda är de trygghetsstiftelser eller trygghetsråd som bildats för att hjälpa arbetstagare vid övergångsperioden mellan olika arbeten. Denna del av rapporten ger en närmare inblick i dessa trygghetsråd. Efter att ha accepterat att omstrukturering blivit ett permanent inslag i verksamheten i de flesta stora organisationer har vissa företag bildat permanenta stödgrupper för att underlätta arbetstagarnas övergång till nya arbeten, både inom och utanför organisationen.

De svenska arbetsmarknadsparterna

Fackföreningar

Svenska arbetsmiljöverket nämner tre fackföreningar som arbetsmarknadsparter: LO, TCO och SACO. Dessa organisationer är anslutna till den Europeiska fackliga samorganisationen, EFS, och beskrivs i korthet nedan:

◇ *Landsorganisationen i Sverige (LO)*

LO är centralorganisation för 15 arbetstagarorganisationer inom både den offentliga och den privata sektorn. De 15 medlemsorganisationerna har tillsammans cirka 1 831 000 medlemmar, varav 839 115 är kvinnor.

De individuella medlemsförbunden har fullt ansvar inom sina industrisektorer på central, regional och lokal nivå. De ansvarar även för förvaltningen av arbetslöshetskassan.

LO har täta förbindelser med partiet Socialdemokraterna, och har en representant i partistyrelsen som väljs av partikongressen. Inom arbetarrörelsen finns också ett antal organisationer och företag som står LO nära, till exempel ABF och Bilda (brevskola) samt försäkringsbolaget Folksam.

ARITAKE-WILD

◇ *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)*

TCO består av 16 medlemsförbund. Förbundens 1,3 miljoner medlemmar är välutbildade eller kvalificerade arbetstagare från en mängd olika yrken och hela arbetsmarknaden. Över 60 procent av TCO:s medlemmar är kvinnor. Ungefär hälften av organisationens medlemmar arbetar i den privata sektorn, och den andra hälften i den offentliga sektorn.

Nyligen gick två av TCO:s största medlemsförbund samman i en tjänstemannaunion under namnet Unionen. De nära 500 000 medlemmarna arbetar inom den privata sektorn, i företag verksamma inom IT, telekommunikation, byggnad, tillverkning och forskning och utveckling. En mindre andel av medlemmarna är egenföretagare.

◇ *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)*

Saco är en sammanslutning av 24 separata fackförbund som organiserar cirka en halv miljon medlemmar som alla är akademiker eller yrkesarbetande med högskoleexamen. Medlemmarna är exempelvis ekonomer, jurister, sjukgymnaster, högskoleingenjörer, läkare och lärare. Saco är inte formellt anslutet till något politiskt parti.

Fackdeltagandet i Sverige är extremt högt både för Europa och för resten av världen. Tabellen nedan jämför det fackliga deltagandet i ett antal länder samt i EU i stort under perioden 1970-2002. Nyare uppgiftskällor visar att deltagandet år 2006 kvarstod på runt 78 procent. Dock har det rapporterats att fackdeltagandet minskade under 2007 och orsakerna till detta analyseras nu.

Jämförelse av andel fackligt anslutna i ett antal europeiska länder, justerade uppgifter 1970-2003 (procent)²¹

ÅR	Finland	Sverige	Danmark	Nederländerna	Spanien	EU
1970	51,3	67,7	60,3	36,5	.	37,8
1980	69,4	78	78,6	34,8	12,9	39,7
1990	72,5	80,8	75,3	24,3	12,5	33,1
1991	75,4	80,6	75,8	24,1	14,7	34,1
1992	78,4	83,3	75,8	25,2	16,5	33,4
1993	80,7	83,9	77,3	25,9	18	32,7
1994	80,3	83,8	77,5	25,6	17,6	31,7
1995	80,4	83,1	77	25,7	16,3	30,4
1996	80,4	82,7	77,1	25,1	16,1	29,5
1997	79,5	82,2	75,3	25,1	15,7	28,8
1998	78	81,3	75,6	24,5	16,4	28,2
1999	76,3	80,6	74,1	24,6	16,2	27,8
2000	75	79,1	73,3	23,1	16,1	27,3
2001	74,5	78,0	72,5	22,5	16,1	26,6
2002	74,8	78	.	22,4	16,2	26,3

²¹ Union membership statistics in 24 countries av Jelle Visser. Monthly Labor Review, Vol. 129, No. 1, januari 2006.

ARITAKE-WILD

Ett av skälen till att så exceptionellt många svenskar är fackligt anslutna är antalet icke-förvärvsarbetande som är medlemmar på grund av fackets roll i hanteringen av de sociala trygghetssystemen (se nedan). Men även med detta i åtanke har Sverige ett internationellt sett extremt högt antal fackligt anslutna inom både den offentliga och den privata sektorn.

Andel icke-förvärvsarbetande av fackligt anslutna (14 länder, total och justerad medlemsandel)²²

Land	År	Justeringsorsak:				
		% av angivet medlemsantal	Ej betalade medlemmar	Pensionerade från arbetsmarknaden	Arbetslösa	Egenföretagare och studerande
Österrike	2002	18,2	0	18,2	.	.
Belgien	2002	41,7	12,9	18,2	10,6	0,2
Danmark	2003	20,4	0	14,2	5,9	0,3
Finland	2003	29,7	0	11,5	8,2	10*
Frankrike	2003	33	13	20	.	.
Tyskland	2003	19,8	0	19,8	.	0
Irland	2003	8	.	18	.	.
Italien	2004	53,1	3,1	48	0,7	1,3
Nederländerna	2003	20,1	0	19,8	.	0,3
Norge	2002	26	0	24	.	2
Spanien	2003	6	.	.	4,5	1,5
Sverige	2003	20,7	0	14,7	5,6	0,4
Schweiz	2001	13	0	13	0	0
Storbritannien	2003	12,8	0	10	.	2,8
Genomsnitt		24,2		17,2		

* varav 6,1 % studerande

Kursivstil innebär arbetslösa och funktionshindrade arbetare

²² Union membership statistics in 24 countries av Jelle Visser. Monthly Labor Review, Vol. 129, No. 1, January 2006.

Arbetsgivarorganisationer

EU använder termen NEPA (national employer peak association) som benämning på de nationella arbetsgivarorganisationer som omfattar flest medlemmar och utövar störst inflytande. Under den nivån finns det i många länder mer specialiserade organisationer som kan indelas i två huvudkategorier: föreningar affilierade med NEPA, eller ej affilierade.

I Sverige har de affilierade arbetsgivarföreningarna relativt omfattande handlingsfrihet från sin NEPA, och arbetsgivarens intresse är fokuserat på den affilierade föreningens nivå. Arbetsgivarorganisationernas självbestämmande på lägre nivå vid kollektiva förhandlingar . en av kärnverksamheterna för arbetsgivarorganisationer . ska ses mot bakgrund av att NEPA saknar formell makt över den affilierade organisationen.²³

Ej affilierade arbetsgivarorganisationer har etablerats för separat och oberoende representation för särskilda grupper av arbetsgivare som exempelvis arbetarrörelsens ideella organisationer, Arbetarnas Bildningsförbund ABF och Socialdemokratiska Arbetarepartiet SAP.

Sveriges sex NEPA är:

- ◇ *Svenskt Näringsliv* (medlem i BUSINESSEUROPE) som grundades 2001 till följd av samgåendet mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Sveriges Industriförbund. Det är en ideell organisation som företräder 54 000 svenska företag. Organisationen består av 50 bransch- och arbetsgivarförbund som utgör 70 procent av den privata sektorn i Sverige. Medlemsföretagen har tillsammans cirka 1,5 miljoner anställda.
- ◇ *Företagarna* (medlem i UEAPME) är en ideell organisation som främst representerar ägare av små och medelstora företag. Organisationen företräder cirka 55 000 företagare i 21 regioner, cirka 300 lokala föreningar samt 16 olika branschförbund.
- ◇ *Kooperationens förhandlingsorganisation KFO* representerar främst kooperativ, ideella organisationer och föreningar. KFO har cirka 2 500 medlemmar.
- ◇ *Arbetsgivaralliansen* är en oberoende arbetsgivarorganisation för arbetsgivare i den ideella sektorn. Den har cirka 2 500 medlemsorganisationer med närmare 22 500 anställda inom olika sektorer, till exempel idrott, vård och omsorg, utbildning och folkbildning, trossamfund och ekumeniska organisationer.
- ◇ *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO)* representerar mer eller mindre samtliga banker i Sverige. BAO har cirka 150 medlemmar med sammanlagt cirka 45 000 anställda.

²³ Employers' organisations in Europe, Martin Behrens/Franz Traxler .
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/11/study/tn0311101s.htm>

ARITAKE-WILD

- ◇ *Svensk Industriförening (Sinf)* är en nationell organisation för svenska små och medelstora industriföretag. De informerar och stöder medlemsföretagen inom alla delar av verksamheten, till exempel arbetsrätt och affärsjuridik. Deras 1 500 medlemsföretag är uppdelade i tjugo branschorganisationer för vilka Sinf sköter förvaltningen.

Förutom ovanstående sex NEPA är den offentliga sektorn en betydande arbetsgivare ansvarig för cirka en tredjedel av landets totala sysselsättning. De fyra arbetsgivarorganisationerna för den offentliga sektorn som bildar CEEP Sverige är:

- ◇ *Sveriges kommuner och landsting (SKL)* representerar 290 kommuner, 18 landsting och 2 regioner som tillsammans har cirka 1,1 miljon anställda.
- ◇ *Arbetsgivarverket* har 250 medlemmar i form av statliga myndigheter. Övriga medlemmar är andra arbetsgivare med anknytning till det statliga området, främst stiftelser/fonder. Medlemmarna har tillsammans cirka 240 000 anställda.
- ◇ *Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)* har 550 medlemsföretag som ägs antingen av kommuner eller landsting eller är helt eller delvis privatägda. Medlemmarna i KFS har cirka 31 000 anställda.
- ◇ *Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation (Fastigo)* har cirka 1 500 medlemmar med 22 000 anställda.

Avtalsförhandlingar

Kollektivavtalens allmänna täckning i Sverige beräknas vara cirka 90 procent vilket är en hög siffra. Avtalsförhandlingarna i Sverige sker främst på sektor- eller branschnivå, men de lokala förhandlingar som hålls på företagsnivå medför att över 80 procent av arbetstagarna får en viss andel av lönen reglerad vid lokala förhandlingar, och för 10 procent av de anställda avgörs hela lönen lokalt. Avtal på branschnivå undertecknas av arbetsgivarorganisationen och fackföreningen. På företagsnivå sker avtalsförhandlingar mellan arbetsgivaren och den lokala fackavdelningen. Avtalen är bindande för parterna. Kollektivavtalen har endast status som avtal och inte som lag.

Landmarks of the Swedish collective bargaining system

The first collective agreements at national level emerged at the beginning of 1900s, and in 1915 the Swedish Supreme Court declared that a collective agreement was a legally binding contract. In 1928 the Collective Bargaining Agreements Act was adopted, and at the same time the Swedish National Labour Court was set up. In 1936 the Right of Association and Negotiation Act was passed, which completed the legal framework for self-regulation and collective bargaining covering the whole private sector.

In the 1960s, the collective agreement system was extended to cover also the public sector, with some exceptions, and in 1976 further steps were taken in order to make regulations in bargaining in the public sector more equal to the private sector. The 1970s is characterised by demands on joint decision followed by the new regulation on consultation and information as well as certain restrictions on the employer's prerogatives. The Employment (Co-determination in the Workplace) Act came into force on 1 January 1977. (ibid.)

Source: Minutes of XIVth Meeting of European Labour Court Judges, 4 September 2006; Collective Agreements, Sweden.

Avtalsförhandlingarna i Sverige har förändrats dramatiskt sedan 1980-talet. I cirka 30 år mellan 1956 och slutet på 1980-talet skedde nyckelförhandlingarna på central nivå med avtal som omfattade hela ekonomin. Det första stora avsteget från detta mönster inträffade 1983 inom metallarbetessektorn, och 1990 beslutade Svenska Arbetsgivareföreningen att endast förhandla om löner och allmänna anställningsvillkor på branschnivå. Denna centraliseringsperiod är nu över, även om förhandlingen mellan fackföreningarna och arbetsgivarna om ett antal viktiga ramavtal gällande annat än lönesättning har skett på nationell nivå. Däribland kan nämnas 1982 års avtal om effektivitet och medbestämmande, och på senare tid det nationella pensionsavtalet från 2006 som omfattar 700 000 tjänstemän i den privata sektorn.

Svenska Medlingsinstitutet som bildades år 2000 har delat in svenska kollektivavtal i sju separata kategorier, från de där centralavtalet inte anger en lönehöjning utan helt och hållet överlåter detta till lokala förhandlingar. så kallade ~~sifferlösa~~ sifferlösa avtal, till de där centralavtalet fastslår en gemensam löneförhöjning för samtliga anställda. I institutets rapport för 2006 uppskattas att cirka 10 procent av arbetstagarna omfattas av sifferlösa avtal och 7 procent av avtal med nationellt fastslagna löneförhöjningar utan lokala variationer. Detta innebär att lönen för mer än 80 procent av arbetstagarna fastslås av en kombination av förhandlingar på branschnivå och lokal nivå. Detta sker ofta i form av en nationellt överenskommen ökning av den totala lönepotten, med lokala förhandlingar om fördelningen av denna, ibland med individuella prestationsbaserade tillskott.

Avtalen innefattar ofta reservklausuler som fastslår vilken höjning som ska utbetalas om inget lokalavtal kan slutas. Ofta ingår även garanterade minimiökningar för enskilda arbetstagare. Svenska Medlingsinstitutets rapport för 2006 visar att 10 procent av de anställda i den privata sektorn omfattas av sifferlösa avtal, medan motsvarande siffror är 38 procent för statsanställda och 5 procent för kommunalt anställda.

Sedan 1997 har ett antal fackföreningar och arbetsgivarorganisationer slutit avtal om samarbete och förhandlingsprocedurer. Exempel på sådana är tidsplaner för förhandlingar, regler om utseende av medlare och former för avslutande av förhandlingarna. En av målsättningarna med dessa procedurer, som inte alltid uppnås, är att parterna ska enas om ett avtal innan det gamla avtalet har utlöpt. De flesta löneavtal har numera en löptid på tre år. Ytterligare ett alternativ är att säga upp ett avtal ett år innan det utlöper.

I likhet med lön och arbetstid kan de flesta aspekterna av arbetslivet regleras genom avtalsförhandlingar. Vissa, som exempelvis utfyllnad av sjukersättningen, arbetsskadeersättningen eller sjuk- eller ålderspensioner utöver de statliga nivåerna, regleras genom avtalsförhandlingar på branschnivå. Förhandlingar på lokal nivå kan omfatta en rad frågor som exempelvis utbildning eller införandet av ny teknik.

Arbetstagar- och styrelserepresentation

Lagen om styrelserepresentation trädde i kraft 1973 och omarbetades 1987. Den har gett upphov till ett system för arbetstagarrepresentation på styrelsenivå som är mer omfattande än i de flesta andra länder. Enligt en undersökning genomförd av fackföreningarna 1998 har erfarenheterna av arbetstagarrepresentationen på styrelsenivå varit mestadels positiv för såväl fackföreningar som företag. Av de chefer som tillfrågades i undersökningen ansåg 60 procent att det hade bidragit till ett positivt samarbetsklimat i deras organisationer och även hade gett de anställda ökad förståelse för styrelsens beslut.

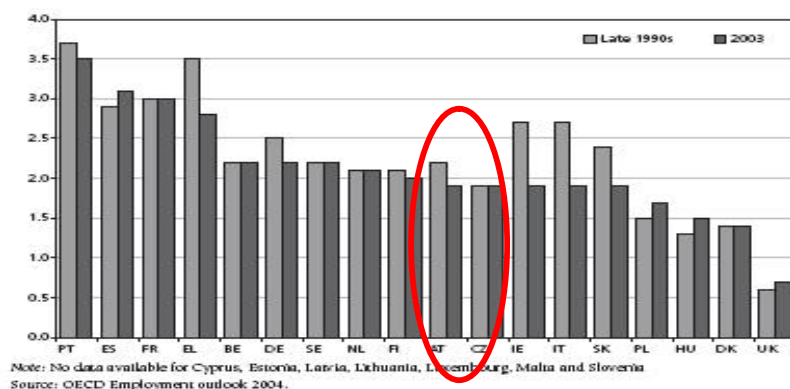
Enligt undersökningen verkar det som om arbetstagarrepresentationen på styrelsenivå har gjort det lättare för arbetsgivarna att vinna stöd bland de anställda för svåra beslut. Fackombuden å sin sida ansåg att styrelserepresentationen var strategiskt viktig till stöd för det fackliga arbetet på arbetsplatsen. Många trodde inte att företagen fattade beslut utanför styrelsen för att undvika de anställdas deltagande, medan endast ett fåtal ansåg att de frågor som diskuterades på styrelsenivå var för komplicerade eller svåra att förstå.

Rapporten från undersökningen nämner att styrelserepresentationen har utvecklats under perioden av omstrukturering, tekniska innovationer och modernisering på senare tid. Ett exempel på detta är arbetstagarombudens ingripande i styrelsen på energibolaget Vattenfall för att tillförsäkra adekvata stöd- och övergångsåtgärder då bolaget frångick ~~8~~ sist in-först ut-principen till förmån för målinriktade urvalsmetoder i de pågående nedskärningsprogrammen.

De svenska arbetsmarknadsparternas roll i omstruktureringen

Anställningsförhållandena i den svenska modellen kännetecknas av starka och inflytelserika arbetsmarknadsparter som träffar kollektivavtal på samtliga nivåer, och av utformandet av regleringsmekanismer för arbetsmarknaden. Trots detta, och till skillnad från Danmark, är svensk arbetsrättslagstiftning relativt restriktiv jämfört med lagstiftningen i många andra av EU:s medlemsländer (se nedan).

Figure 6 Employment protection legislation index, by country, late 1990s and 2003



Källa: OECD employment outlook 2004

ARITAKE-WILD

OECD:s statistik bestyrks av Världsbankens indikatorer för bedrivande av näringsverksamhet (nedan).

Lätt att	Bedriva näringsverksamhet 2008	Bedriva näringsverksamhet 2007	Förändring
Bedriva näringsverksamhet	14	13	-1
Starta företag	22	21	-1
Hantera tillstånd	17	16	-1
Nyanställa	107	111	+4
Registrera egendom	7	8	+1
Få lån	36	32	-4
Skydda investerare	51	49	-2
Betala skatt	42	41	-1
Bedriva gränsöverskridande handel	6	6	0
Driva igenom kontrakt	53	51	-2
Avveckla företag	19	18	-1

Källa www.doingbusiness.org

Trots att Sverige ligger på fjortonde plats i världen avseende hur lätt det är att bedriva näringsverksamhet så innehar landet endast 107:e plats i index för hur lätt det är att anställa arbetskraft.

Världsbankens studie mäter helt enkelt hur sträng den gällande anställningslagstiftningen är. Kännetecknande för den svenska metoden för anställningsreglering är dock det långtgående utrymme som ges till de starka arbetsmarknadsparterna för att förhandla fram flexibilitet+ så att det tämligen rigorösa regelverket kan anpassas till de verkliga förhållandena på bransch- och sektornivå. Det betonas starkt att den höga regleringsnivån ger upphov till en likaledes hög nivå av uppfinningsrikedom och flexibilitet - i synnerhet i större organisationer. Det argumenteras även för att det omfattande regelverket är orsaken till landets brist på skapade arbetstillfällen inom småföretag och mikroföretag.

Sveriges lagstiftning för anställningsskydd grundar sig på 1974 års LAS, Lagen om Anställningsskydd. Trots vissa senare revideringar kvarstår den dock som närmast intakt. Lagen förutsätter att ett anställningsavtal gäller på obestämd tid såvida inget annat anges. För uppsägning krävs att arbetsgivaren varslar i förtid och uppger skälig anledning. Även om de godtagbara skälen för kollektiva uppsägningar är relativt liberala måste uppsägningarna ske enligt anställningstid, dvs. enligt sist in-först ut-principen.

I studier av omstruktureringen i Sverige²⁴ har det argumenterats för att uppsägningar baserade på anställningstidens längd får till följd att organisationen förlorar yngre anställda med den kompetens som krävs för att säkra företagets framtid och tvingas behålla äldre anställda med mindre relevanta kunskaper och färdigheter. Ytterligare en åsikt är att principen "sist in-först ut" är särskilt illa lämpad för förändringar som inbegriper större tekniska omvälvningar eller övergångar till mer marknadsinriktade modeller.

För att genomföra kollektiva uppsägningar i Sverige krävs ett antal steg:

- ◇ Arbetsgivaren måste framlägga problemet och planerna för fackföreningarna på det sätt som anges i Medbestämmandelagen från 1976. Om arbetsgivaren bestämmer sig för att gå vidare med uppsägningarna måste nya förhandlingar om det praktiska förfarandet påbörjas.

²⁴ Bergström och Storrie (2003) Restructuring in Sweden since the recession of the early 1990s,

- ◇ Arbetsgivaren måste varsla Arbetsförmedlingen om föreslagna uppsägningar två till sex månader innan uppsägningarna verkställs (beroende på hur många anställda som berörs). Tanken med det tidiga varslat är att ge de lokala arbetsförmedlingarna möjlighet att börja hitta arbeten till friställda arbetstagare så fort som möjligt.
- ◇ Innan uppsägningsvarsel lämnas måste ovan beskrivna förhandlingar med fackföreningarna ha slutförts.

Den väletablerade samförståndstraditionen mellan arbetsmarknadsparterna tillsammans med det ej önskvärda alternativet att förlita sig på lagstiftningen har gett upphov till innovativa och originella lösningar av uppsägningsförfarandet. Särskilt anmärkningsvärda är de trygghetsstiftelser eller trygghetsråd som bildats för att hjälpa arbetstagare vid övergångsperioden mellan olika arbeten. Det har skapat en praxis där arbetsmarknadsparterna ingår avtal som gör det lättare för arbetstagarna att lämna organisationerna på villkoret att de erbjuder generösa åtgärder och stöd för att hitta nytt arbete. I synnerhet spelar jobbtrygghetsstiftelser eller trygghetsråd som bildats genom kollektivavtal en viktig roll för att understödja uppsagda vid omstruktureringar. Trygghetsråden finansieras av arbetsgivarna och har sedan 2004 omfattat nästan samtliga områden på arbetsmarknaden.

Det finns flera olika fördelar med frivilligprogram som underbyggs av avtal mellan arbetsmarknadens parter. De lyckas kringgå "sist in-först ut"-principen, medger fokusering på särskilda grupper genom programmets utformning, och minskar i viss mån känslan av otrygghet hos de anställda samt den sociala stigma och det minskade självförtroende som ofta förekommer bland de som blir uppsagda.

Trygghetsråd

Trots att rapporten översätter svenskans #trygghetsråd+mer eller mindre bokstavligt till %Job Security Councils+har dessa organ en underlättande och stödjande roll vid övergångar mellan arbetsuppgifter, och %skyddar+alltså inte jobben i ordets snävare bemärkelse. En mer detaljerad beskrivning av trygghetsråden ges i rapporten %Job Security Councils in Sweden+ av Andreas Diedrich och Ola Bergström från Göteborgs Universitet 2006:

%Trygghetsråden är ett säreget fenomen på den svenska arbetsmarknaden. De första trygghetsråden inrättades 1972 och 1974 mot bakgrund av det sena 1960-talets nedgång i den svenska ekonomin och massuppsägningarna av tjänstemän efter oljekrisen 1973. Arbetsgivarna ansåg att Arbetsförmedlingen inte erbjöd tillräckligt stöd för tjänstemännen att hitta nya anställningar, varför arbetsmarknadens parter kom överens om att upprätta en särskild organisation för denna grupp arbetstagare. Med tiden har sådana organisationer bildats i de flesta segmenten av arbetsmarknaden och idag finns det över tio verksamma trygghetsråd (se tabellen).

Vilket råd en arbetsgivare eller arbetstagare tillhör beror på vilket kollektivavtal de omfattas av och vilket fackförbund de tillhör. Även industriarbetarna, vars fackförening LO historiskt ansåg att Arbetsförmedlingen gav tillräckligt stöd till medlemmarna, omfattas av sådana avtal. Förhandlingar mellan LO och Svenskt Näringsliv ledde till tecknandet av Omställningsavtalet 2004. Det omfattar 900 000 privatanställda arbetstagare och förvaltas av Trygghetsstiftelsen (TSn).

ARITAKE-WILD

Råd	Avtalsparter	Antal anställda	Sektor
Trygghetsrådet	TRR SAF och PTK	700 000	Privatanställda tjänstemän (sedan 2004 även privatanställda industriarbetare)
Trygghetsfonden	TSL SAF och LO	2 950 000	Privatanställda industriarbetare
Trygghetsstiftelsen TSn	Arbetsgivarverket, Saco-s, SEKO och OFR	245 000	Statsanställda tjänstemän
Trygghetsrådet TRS	Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst och PTK	30 000	Privatanställda industriarbetare och tjänstemän
Trygghetsrådet Fastigo	Fastigo, SIF, Ledarna, CF, AF, SKTF	8 800	Anställda i fastighetsbranschen
KFS-företagens Trygghetsfond.	KFS Kommunal, SEKO, etc	30 000	Anställda i kommunnära företag
Trygghetsfonden BAO/Finansförbundet	BAO och Finansförbundet	45 000	Anställda inom bankväsendet
Trygghets- och AGEfond för KFO Tjänstemän samt Trygghetsfond för butikstillräden och lagerarbetare samt frisörer	KFO och Handelsanställdas förbund	35 000	
TFL, Trygghetsfonden Fastigo-LO	Fastigo, LO	13 000	Anställda i fastighetsbranschen
Trygghetsstiftelsen 2005 Sv. Kyrkans församlingsförbund, Kommunal,	SKTF, SSR, JUSEK, Kyrkans Akademikerförbund, Lärarnas samverkansråd	7 500	Kyrkan
Trygghetsstiftelsen 2005 Sv. Kyrkans församlingsförbund, Kommunal,	SKTF, SSR, JUSEK, Kyrkans Akademikerförbund, Lärarnas samverkansråd	7 500	Kyrkan
Fyra mindre trygghetsråd		1 000	

Källa: Trygghetsråden (anpassad från Bäckström 2005; 2006, www.tris.se och SOU 2002)

Idag omfattas sammanlagt två miljoner anställda i Sverige av jobbtrygghetsavtal. Dessa avtal är kollektivavtal slutna genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter som underlättats inom ramen för svensk lagstiftning om anställningstrygghet. I Sverige har arbetsmarknadsparterna traditionellt tagit stort ansvar via arbetsmarknadslagar genom kollektivavtal och över 80 procent av arbetskraften omfattas i någon mån av sådana avtal.

Anledningen till detta hittar vi i inslaget av dispositivitet i den svenska arbetslagstiftningen, vilket innebär att anställningsskyddet för arbetstagarna är bindande när det gäller lägsta möjliga skydd som inte är förhandlingsbart, men på samma gång lämnar utrymme för mer fördelaktiga villkor (för såväl arbetsgivare som arbetstagare) i form av kollektivavtal.

Trygghetsråden inrättades för att förvalta den stödverksamhet som lämnas enligt respektive trygghetsavtal. Deras verksamhetsgrenar är organiserade under en särskild form av juridisk person med benämningen Kollektivavtalsstiftelse. Denna speciella stiftelseform skapades för att tillfredsställa viktiga praktiska behov hos arbetsmarknadsparterna. En av fördelarna med denna stiftelseform är att den är skattebefriad på villkor att minst 80 procent av stiftelsens kapitalavkastningar omfördelas till kunderna (för trygghetsråden innebär detta stöd till arbetstagarna).

ARITAKE-WILD

Varje trygghetsråd utgörs av en styrelse med ledamöter från de olika avtalsparterna, med platserna jämnt fördelade mellan arbetsgivarens och arbetstagarnas representanter. Styrelsen har till uppgift att besluta om stödets omfattning och innehåll. Rådets aktiviteter finansieras av arbetsgivarna som kontinuerligt bidrar med en andel av den totala lönesumman. Bidragets storlek regleras i kollektivavtalet (i TRR-avtalet som nämns ovan är siffran 0,3 procent av lönesumman).

Trygghetsrådets anställda rådgivare och konsulter har stor frihet att utifrån styrelsens beslut förbereda stöd för varje arbetstagare individuellt. Denna möjlighet att fördela understöd efter individuella behov anses som en viktig styrka hos de svenska trygghetsråden.

Frågor om hur avtalet ska tolkas eller genomdrivas tas vanligen upp till diskussion tills de olika avtalsparterna når en överenskommelse om detta. Trygghetsråden har en viktig roll i att ge arbetstagarna stöd vid omstrukturering och beskrivs som mycket värdefulla, inte bara ur ett individuellt perspektiv, utan även ekonomiskt och samhällsmässigt. Samma undersökning drar slutsatsen att trygghetsråd borde inrättas för alla arbetsmarknadens sektorer för att säkerställa oberoende, professionalism och kvalitet i omstruktureringsfrågor. Trygghetsråd etableras och utvecklas för närvarande inom den kommunala sektorn, vilket i princip innebär att hela arbetsmarknaden omfattas av jobbtrygghetsavtal.

Ett antal program på företagsnivå beskrivs i en studie genomförd av MIRE från april 2006²⁵. Ett illustrativt exempel är det program som upprättades 1997 av Swedbank till följd av en sammanslagning av de största sparbankerna i landet. Mellan 1992 och 1996 sade de två bankerna upp 5 000 av totalt 19 000 anställda enligt "fist in-först ut"-principen. De problem som uppstod på grund av förlusten av alltför många unga och högutbildade anställda ansågs hota den nya bankens framtida lönsamhet. Efter sammanslagningen hade Swedbank överlappande bankkontor och huvudkontor. Deras krav var att minska arbetsstyrkan över tiden med 3 000 anställda och samtidigt nyanställa 800 människor för att fylla områden med brist på kompetens. I juli 1997 beordrades samtliga 14 000 anställda att lämna organisationen med ett stödprogram som inbegrep 6 månaders avgångsvederlag, individuell rådgivning, söka jobb-utbildning, läkarundersökning, nätverksträffar och stöd för fortbildning inom IT-området. Lån med fördelaktiga villkor erbjöds till dem som valde att starta företag. Målet med programmet var att få 1 000 frivilliga. Programmet understöddes av en omfattande informationskampanj för att klarlägga det erbjudande som gällde för de som valde att avgå, och även för att redogöra för bankens framtida inriktning och vision för de som valde att stanna. ökat kundfokus, mer teknik och utveckling av nya varor och tjänster. Till slut beslöt sig 1 373 anställda för att gå med i Resursbanken som inrättades för att anställa arbetstagarna under en överenskommen utdragen uppsägningstid.

Med Swedbanks erfarenhet i åminne minskade Svenska Posten Futurum (se fallstudier) arbetsstyrkan med 4 000 anställda och såg till att de kunde behålla nyckelpersonal genom att erbjuda prestationsbaserade bonusprogram och tydliga urvalskriterier för berättigande till programmet.

²⁵ Innovative restructuring in Sweden: an overview of existing research . Ola Bergström,

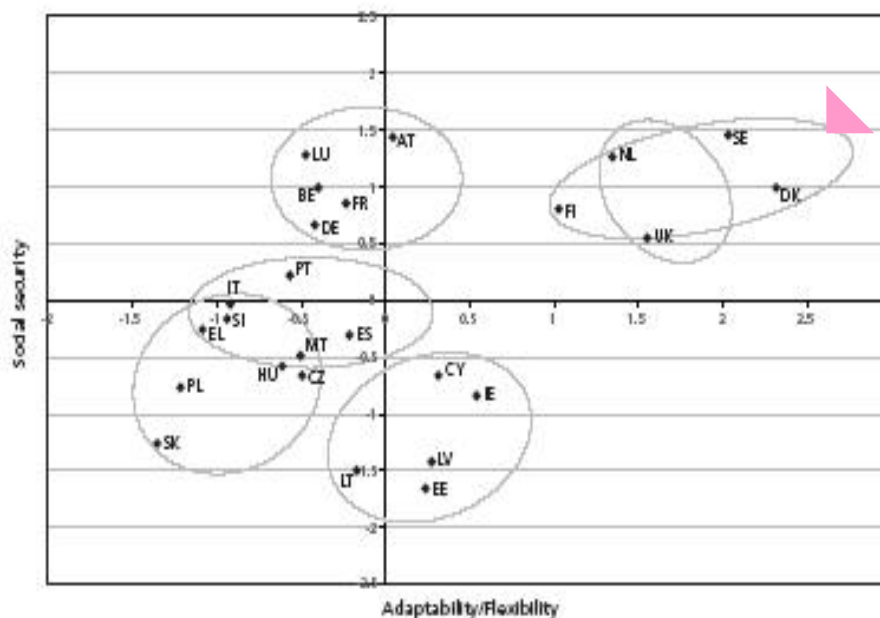
ARITAKE-WILD

Vissa företag har accepterat att omstruktureringar har blivit ett permanent inslag i verksamheten och har därför inrättat permanenta stödenheter som har till uppdrag att understödja de anställdas övergång till nya arbetsuppgifter, både inom och utanför företaget. Exempel på detta är telekommunikationsbolaget Telia och energijätten Vattenfall. Det här är en viktig utveckling. I de flesta länder hanteras långsiktiga omstruktureringstrender genom en serie relativt kortlivade förhandlingar.

En granskning av flexicurity i svensk tappning

Enligt de flesta granskare har Sverige tillsammans med sina nordiska grannar och Nederländerna ett avancerat system för flexicurity. Vid en jämförelse av social trygghet i kontrast till anpassningsförmåga presterar Sverige särskilt väl (se nedan)²⁶.

Figure 10 Adaptability/flexibility versus social security in EU Member States



Source: Authors' calculations.

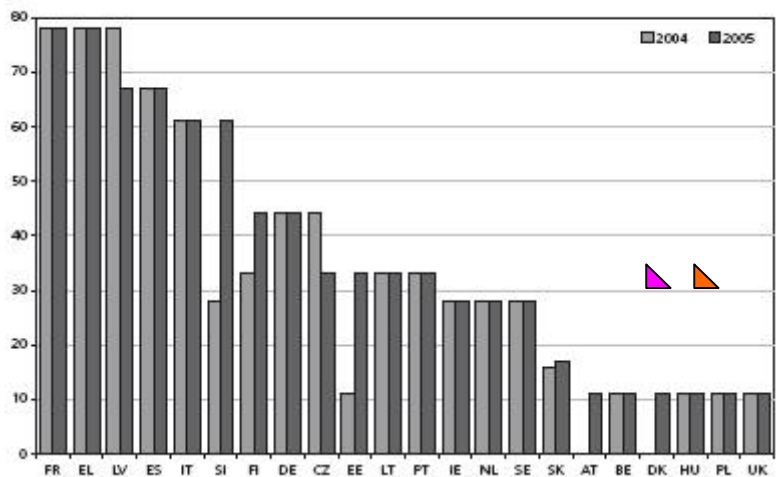
För vidare bakgrund till denna analys visar nedanstående diagram hur lätt det är att anställa respektive säga upp arbetskraft. Sverige tenderar att följa den nederländska modellen där det är relativt lätt att anställa i kombination med en mer restriktiv lagstiftning om uppsägningar, vilket stimulerar arbetsmarknadens parter till engagemang och förhandlingar, snarare än den danska modellen där det är lätt både att anställa och säga upp arbetskraft (se nedan)²⁷.

²⁶ Approaches to flexibility: EU models – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

²⁷ Approaches to flexibility: EU models – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

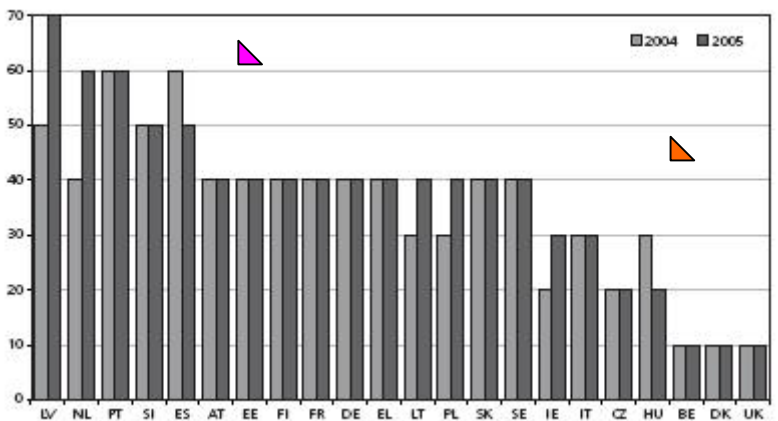
ARITAKE-WILD

Figure 1 Difficulty of hiring index, by country, 2004 and 2005



Källa: OECD employment outlook 2004

Figure 2 Difficulty of firing index, by country, 2004 and 2005



Källa: OECD employment outlook 2004

Flexicurity i Sverige stöds av arbetsgivarnas aktiviteter för att hantera omstrukturering, och av statens sociala trygghetsnät och aktiva arbetsmarknadspolitik. De största svenska arbetsgivarnas roll beskrivs i föregående stycken. De statliga program som finns är uppbyggda enligt liknande principer.

Del tre - fallstudier

Svenska postverket

1993 fattades beslut om att avreglera det svenska postväsendet för att förbättra kvaliteten, servicenivån och priset. Trots att det tidigare hade förekommit viss konkurrens på postmarknaden så slopades det formella monopolet och ett helstatligt aktiebolag etablerades enligt Postlagen som trädde i kraft 1994. Liknande lagar för postväsendets banktjänster infördes 1999.

Även om antalet nya aktörer på den svenska marknaden för posttjänster är lågt har reformerna överlag setts som framgångsrika. De har gett upphov till nya varor och tjänster på marknaden som efterfrågats av kunderna och infört servicetänkande i stället för produktionstänkande inom förvaltningen av den svenska posten.

Fallet presenterades av en medlem av postarbetarnas fackförening som gav en detaljerad beskrivning av vad han kallade ~~en~~ lång mental resa från statlig tjänst till marknadsekonomiskt tänkande. Omstruktureringsprocessen förändrade inte bara företagets organisation och förvaltning, utan också fackföreningens uppbyggnad och ledningsverksamhet. Under omstruktureringsperioden lärde sig fackföreningen att leva med förändring och stödja anställda under övergångsperioder genom trygghetsåtgärder vid omflyttningar. Vid vissa tillfällen gick åsikterna hos fackets ledare och medlemmar isär om hur omfattande förändringar som krävdes, och de var då tvungna att bringa enighet för att tillförsäkra att de stod för en gemensam framtidsvision.

Presentatören ansåg också att Postens ledning hade genomgått en liknande resa och lärt sig att öppenhet, tillit och respekt för oliktankande utgör de viktigaste elementen för att vinna de anställdas stöd för förändringar.

Omfattningen av förändringarna i det svenska postväsendet över femton år är enorm. Organisationen hade 70 000 anställda 1993 och anställer idag 30 000 personer. I centrum för förändringarna stod en serie kollektivavtal utformade för att skapa trygghet under övergången och i den så kallade Futurum-strukturen som tillförsäkrar ett års arbetssökande samt träning i övergångshantering för enskilda anställda. Strukturen Futurum är ett trygghetsråd av den typ som beskrivs tidigare i denna rapport och som utformades enligt den modell som tidigare använts framgångsrikt av Svenska Televerket. Hjälpen som erbjöds inriktade sig på den enskilda individens specifika behov. Till de som snabbt hittade nya lösningar erbjöds ekonomiska incitament, och för de som fann övergången mer besvärlig tillhandahölls trygghetsåtgärder. Så här långt har programmet varit framgångsrikt i 95 procent av fallen.

Idag är postväsendet en vinstdrivande verksamhet, och införandet av nya tekniska lösningar gör att organisationen är väl rustad för en framtid med hårdare konkurrens.

Ericsson

Ericssons fallstudie presenterades gemensamt av företagets Director of Industrial Relations (arbetsmarknadschef) och en representant för personalen med lång tids anställning inom företaget.

Före omstruktureringen var Ericsson en decentraliserad organisation med verksamhet över hela världen och 107 000 anställda i över 140 länder. Till följd av omstruktureringen gick

ARITAKE-WILD

företaget från ett driftunderskott på 13 miljarder kronor år 2001 till vinst det tredje kvartalet 2003. Arbetsstyrkan reducerades från 107 000 anställda och 17 000 konsulter till 54 000 anställda. Under samma period minskade driftskostnaderna från 88 miljarder kronor till 38 miljarder kronor.

Metodik och resultat

År 2001 såg framtidsutsikterna för Ericsson utmärkta ut. Ingen hade förutsagt det paradigmskifte som inträffade då IT-bubblan sprack, och efterfrågan på företagets produkter bokstavligen föll i botten. Företaget behövde inte bara rationalisera verksamheten så fort som möjligt, det behövde också förändras i grunden, från en decentraliserad organisation med duplicerade resurser och oberoende strategier, till en organisation med starkare centralstyrning.

Omvälningen av verksamheten utgick från tre samtidigt löpande åtgärdsplaner, för reducerade driftskostnader, ökade marginaler och frisättning av kapital genom avyttring av tillgångar. Driftskostnaderna minskades i fyra steg under en treårsperiod med 56 procent, från 88 miljarder kronor till 33 miljarder kronor. Marginalerna förbättrades genom produktionalisering, utkontraktering av tillverkning och centraliserade inköp. Kassaflödet förbättrades genom joint venture-projektet med Sony, försäljning och återhyrning av lokaler, lagerminskning och omstruktureringar av kapitalet.

På organisationsområdet slogs marknadsenheterna samman och minskade från 100 till färre än 30, och antalet FoU-anläggningar minskade från 80 till 20. Personalantalet minskade från 107 000 till 54 000 fram till 2004, och till 47 000 idag.

Nyckelfaktorer till framgång

Sju viktiga framgångsfaktorer identifierades efter omvälvningen:

1. Tydlig och kraftfull kommunikation av mål och målsättningar . inklusive 100 procent engagemang och aktivt deltagande i genomförandet från högsta ledningen.
2. Lägga ansvaret för genomförandet på linjeorganisationen . med regelbundna uppföljningar och rapporter till högsta ledningen.
3. Målfokusering . att sätta upp delmål för varje huvudmål och inte avvika från dessa.
4. Extern och intern utvärdering . att identifiera interna och externa jämförelsekriterier för att bidra till att mellanchefer och anställda engagerar sig i förändringarna.
5. Selektivt anlitage av ett mindre antal strategikonsulter som medverkar i förändringsprocessen.
6. Nära samarbete med fackföreningarna (se nedan).
7. Gott ledarskap . att sprida förståelse bland de anställda och hantera den frustration som uppstår.

Arbetsmarknadsparternas inblandning

Förändringsprocessen innefattade tillämpning och efterlevnad av en rad olika instrument, inklusive MBL och LAS, Övergångsavtalet, det nationella avtalet om effektivitet och medverkan, Ericssons avtal om effektivitet och medverkan och Europeiska företagsrådet. De viktigaste punkterna var dock att förse de anställda och deras ombud med korrekt information om den situation verksamheten befann sig i och återhämtningsstrategin, att

ARITAKE-WILD

respektera andras åsikter och skapa förståelse och tillit mellan ledningen, facket och de anställda.

Även om det Europeiska företagsrådet utgjorde en viktig länk mellan den globala strategin och de nationella förändringsprogrammen så var arbetets huvudfokus på gruppnivå, affärsenhetsnivå och fabriksnivå, och de som berördes av förändringsprocessen. De flesta mötena med fackrepresentanterna hölls på gruppnivå (varje eller varannan vecka), affärsenhetsnivå och fabriksnivå.

Sammanfattningsvis blev resultatet av förändringarna i Sverige att 15 procent av de friställda pensionerades, 65 procent gick vidare till nya arbeten och 10 procent förblev arbetslösa. Organisationens huvudmål inom personaldimensionen är att förbli en favorit bland arbetsgivare med utmärkt personaladministration och att erbjuda karriärstrygghet för företagets anställda.

Det sades att efter tio års fortlöpande omstrukturering i form av expanderings eller nedskärningar höll organisationen på att lära sig hur man effektivt hanterar omstrukturering.



Projekt för de europeiska arbetsmarknadsparterna med finansiellt stöd från Europakommissionen