






SPELET OM DEN SVENSKA MODELLEN

Arbetsrätten har blivit en av de hetaste politiska stridsfrågorna. Pressade av politikernas hot om lagstiftning kom fack och arbetsgivare för några veckor sedan efter intensiva förhandlingar till slut överens om hur bland annat lagen om anställningsskydd kan förändras. Vad händer nu med den svenska modellen?

TEXT Mikael Bergling



Vi kan inte vara utlämnade till vem som råkar sitta i regeringsställning och kortsiktiga politiska förändringar. Vi behöver förutsägbarhet." Det säger Lee Wermelin, Akavias ordförande.

Punkt 20 i det så kallade januariavtalet mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Liberalerna och Centerpartiet gäller en "modernisering" av arbetsrätten. Bland annat slås det fast att lagen om anställningskydd, las, ska ändras genom tydligt utökade undantag från turordningsreglerna och göras mer flexibel.

Bakgrunden till förändringarna är återkommande krav från näringslivets organisationer och andra som menar att las är dåligt anpassad till dagens allt mer kunskapsintensiva arbetsmarknad.

Enligt exempelvis Svenskt Näringsliv leder de nuvarande reglerna till att unga och oerfarna utestängs, lägre produktivitet, mindre mångfald, färre fasta jobb, minskad dynamik och färre nya företag.

Även från fackligt håll har det förts fram krav på en reformering av las och angränsande områden. Men det har då framför allt handlat om förändringar kring visstidsanställning, omställning och kompetensutveckling.

I somras presenterade regeringens särskilde utredare Gudmund Toijer förslag på hur han menar att las bör förändras.

– Behovet av genomgripande reformer av spelreglerna på arbetsmarknaden är stort. Dagens regelverk svarar inte mot de utmaningar som möter företag och anställda. Toijer-utredningen innehåller en del positiva förändringar, sa Svenskt Näringslivs vice vd Mattias Dahl i oktober.

I januariavtalet fanns det dock med en skrivning om att utredningens förslag inte skulle förverkligas om parterna på arbetsmarknaden själva kom överens om hur las bör reformeras.

Under hot om lagstiftning började LO, PTK och Svenskt Näringsliv i somras förhandla. För några veckor sedan kom man fram till en uppgörelse som PTK, där Akavia ingår, och Svenskt Näringsliv ställde sig bakom, men inte LO.

Uppgårelsen föreslår bland annat:

- Lagändringar när det gäller sakliga skäl vid uppsägning och fler undantag i turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist.
- Bättre möjligheter till kompetensutveckling.
- Ökat stöd i omställning.
- Att förutsättningarna för en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring utreds.

Enligt regeringen ska uppgörelsen ligga till grund för en reformering av las, något som ytterst är en fråga för riksdagen.

//

För mig har det blivit allt tydligare att vi behöver en skyddsvall mot politisk inblandning.



Lee Wermelin

– Det är inte konstigt att las behöver förändras och anpassas till en ny verklighet. Det har dessutom skett flera gånger tidigare sedan lagens tillkomst i mitten av 1970-talet och kommer säkert att ske även i framtiden, säger Lee Wermelin, ordförande i Akavia.

– För oss, och även för många företag, har las dock inte inneburit några större problem. Vi har hittat praktiska och konstruktiva lösningar när vi satt oss ned och förhandlat. Men för att förhandlingar ska ske, måste det finnas en anledning för arbetsgivaren att sätta sig vid förhandlingsbordet.

Andra viktiga delar av uppgörelsen handlar om omställning och kompetensutveckling, bland annat väsentligt bättre ekonomiskt stöd vid studier.

– Som arbetstagare har vi ett stort eget ansvar för att se till att vi håller oss anställningsbara. Men det är ett ansvar som vi behöver ta tillsammans med arbetsgivarna och utveckla ett sätt som båda tjänar på, säger Lee Wermelin.

Finns det en konflikt mellan arbetstagarnas intresse för en bred kompetensutveckling och företagens för en smalare, mer verksamhetsanpassad?

– Nej. Det är inte längre sannolikt att en person arbetar i samma företag hela livet. Genom att ha en rörlighet på arbetsmarknaden tillför man hela tiden nya kompetenser och perspektiv. Det är ett ekosystem. I Sverige behöver vi dock bli betydligt bättre på att värdesätta kompetensutveckling lönemässigt än vad vi är i dag.

– Vi har länge talat om betydelsen av lärande organisationer, kompetensutveckling och om att lära för livet. Nu har vi en stor chans att utveckla nya attraktiva modeller.

Enligt uppgörelsen vill parterna utreda förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring.

– Trots att vi står för halva finansieringen har vi i dag svårt att påverka reglerna runt a-kassan. Vi är i stället utlämnade till vem som råkar sitta i regeringsställning och till oförutsägbara politiska beslut. Vi vill ha stabila regler och förutsättningar.

Att tränga djupt in i arbetsmarknadspolitiken, som a-kassorna precis som Arbetsförmedlingen är en del av, är enligt Lee Wermelin som att spela kort med en treåring. Det kommer hela tiden nya regler.

– När vi parter förhandlar gör vi det långsiktigt. Förhandlingarna är dessutom människor som har hållit på med detta under lång tid, som på djupet vet hur svensk arbetsmarknad fungerar och vad olika förändringar kan leda till. Det handlar inte bara om några undantag i las. För mig har det blivit allt tydligare att vi behöver en skyddsvall mot politisk inblandning. //



ÖVERENSKOMMELSEN MELLAN PTK OCH SVENSKT NÄRINGSBLIV I KORTHET

Flera av delarna förutsätter lagändringar, offentlig finansiering och andra politiska beslut.

/ Fler undantag från turordningsreglerna (i las) vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Dessutom försvinner begränsningen att undantag bara kan göras av företag som har upp till tio anställda.

/ Det ska bli enklare att säga upp av personliga skäl. Begreppet "saklig grund" ersätts av "sakliga skäl".

/ Vid tvist mellan arbetsgivare och anställd om uppsägning får den anställde rätt till ekonomiskt skydd genom en kollektivavtalad försäkring som kompletterar a-kassan – i stället för att lön betalas ut som i dag.

/ Allmän visstid tas bort och ersätts av särskild visstid som övergår i en tillsvidareanställning efter 18 månader (jämfört med 24 månader i dag).

/ Inhyrd personal som arbetat minst två år i samma företag ska erbjudas tillsvidareanställning.

/ Omställningsstödet genom Trygghetsrådet (TRR) utökas till att även omfatta visstidsanställda.

/ Kraftigt förbättrat ekonomiskt stöd för individer som deltar i kortare eller längre utbildningar för att utveckla sin kompetens i anställning eller mellan jobb. Även förbättrad rådgivning, studievägledning och validering av kompetens.

KÄLLA: PTK MFL.



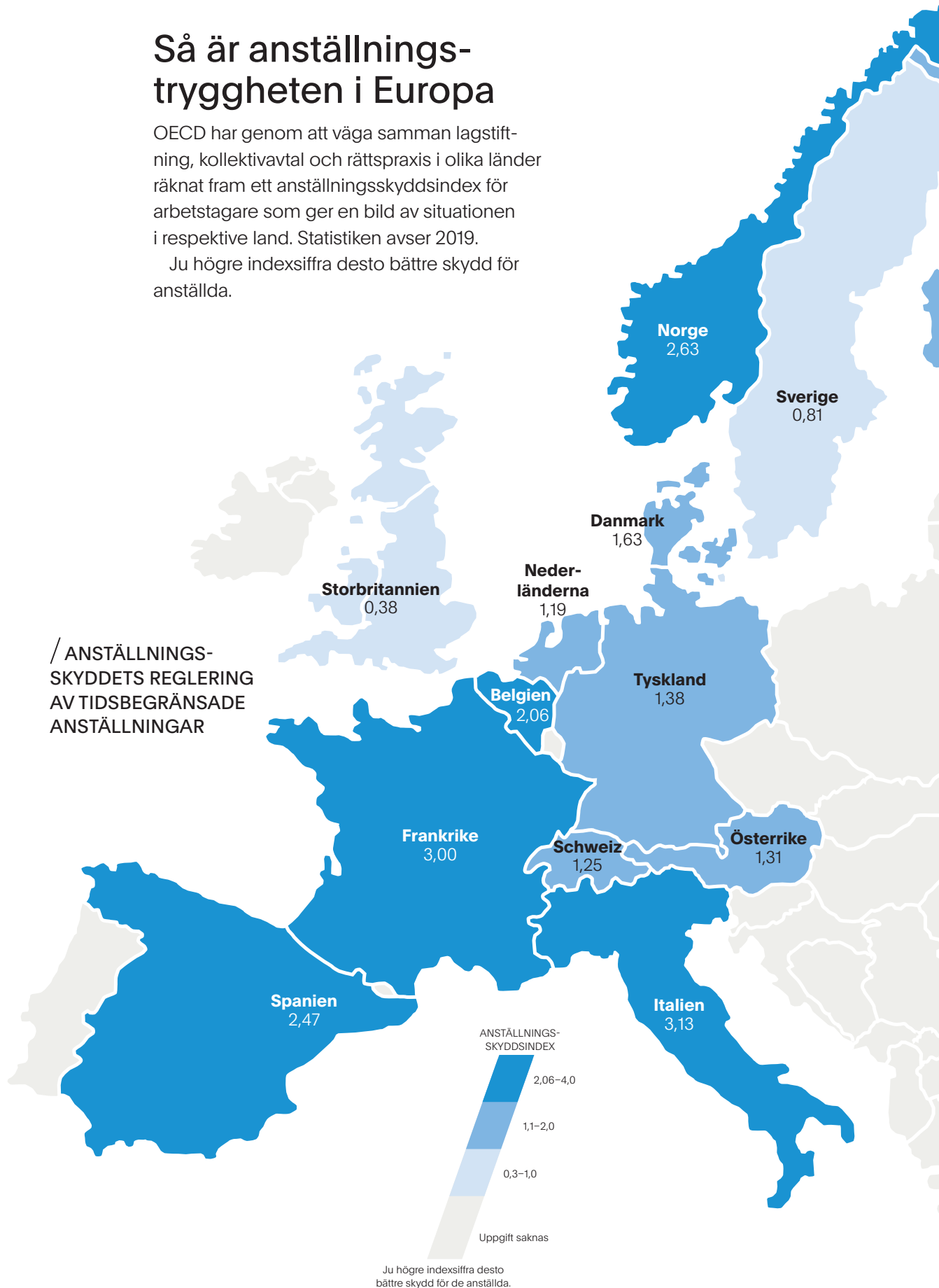
FOTO: HENRIK MONTGOMERY/TT

Januariavtalet stod klart i januari 2019 – flera månader efter riksdagsvalet 2018.

Så är anställnings-tryggheten i Europa

OECD har genom att väga samman lagstiftning, kollektivavtal och rättspraxis i olika länder räknat fram ett anställningskyddsindex för arbetstagare som ger en bild av situationen i respektive land. Statistiken avser 2019.

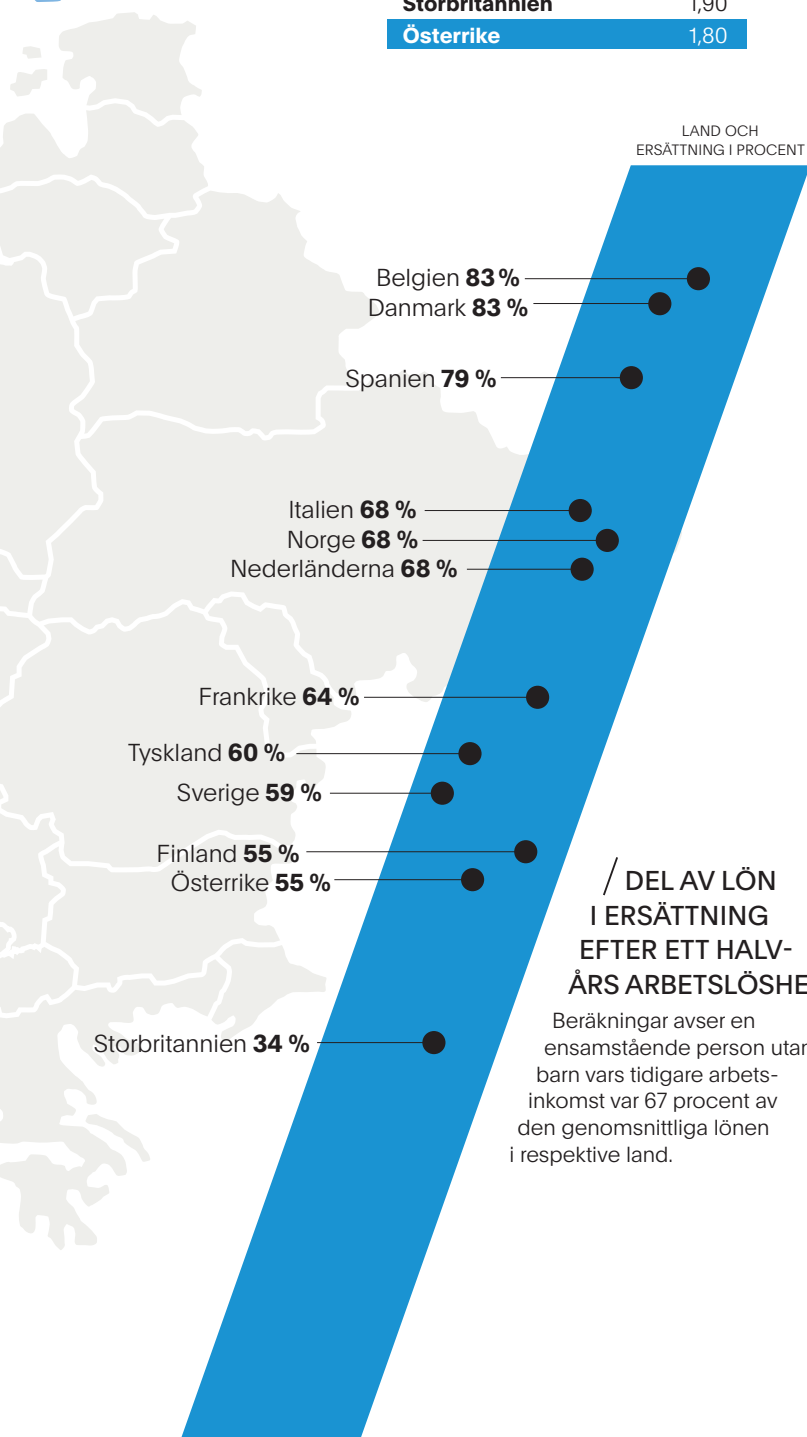
Ju högre indexsiffra desto bättre skydd för anställda.





/ TILLSVIDAREANSTÄLLDAS SKYDD MOT INDIVIDUELL OCH KOLLEKTIV UPPSÄGNING

Land	Anställningsskyddsindex
Nederländerna	2,98
Italien	2,86
Belgien	2,71
Frankrike	2,68
Sverige	2,54
Finland	2,48
Spanien	2,43
Norge	2,37
Tyskland	2,33
Danmark	1,94
Storbritannien	1,90
Österrike	1,80



/ DEL AV LÖN I ERSÄTTNING EFTER ETT HALV- ÅRS ARBETSLÖSHET

Beräkningar avser en ensamstående person utan barn vars tidigare arbetsinkomst var 67 procent av den genomsnittliga lönen i respektive land.

Sverige utmärker sig kring visstidsanställningar

Jämfört med många andra länder är den svenska anställningstryggheten svag för personer med tidsbegränsade jobb.

Sedan 1990-talet arbetar den internationella samarbetsorganisationen OECD med att utveckla olika index som beskriver anställningstryggheten i medlemsländerna.

Indexen bygger på en sammanvägning av lagstiftning, kollektivavtal och rättspraxis, och ger en överblicksbild.

Som grafiken här bredvid visar utmärker sig Sverige framför allt när det gäller – för arbetsgivaren – generösa regler kring visstidsanställningar.

Ett land som under senare år ofta lyfts fram i den politiska debatten om lagen om anställningsskydd, las, anställningstrygghet och a-kassan är Danmark med sin så kallade flexicuritymodell. Den brukar beskrivas som ett svagt anställningsskydd i kombination med en generös arbetslöshetsförsäkring och aktiva arbetsmarknadsåtgärder.

I den så kallade januariöverenskommelsen mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Centerpartiet och Liberalerna står det bland annat att "arbetslöshetsförsäkringen ska reformeras i linje med en flexicuritymodell".

I våras publicerade Saco en jämförelse mellan Sverige och Danmark som bland annat visar att den danska arbetsmarknadsmodellen inte har lett till bättre resultat än den svenska.

Flexicuritymodellen har enligt rapporten till exempel inte inneburit lägre trösklar in på arbetsmarknaden och är inte mer gynnsam för grupper som står långt från jobb. Både Sverige och Danmark har svårt att integrera grupper av arbetslösa med begränsade kvalifikationer, vilket är extra tydligt när det gäller äldre arbetslösa, invandrare och ungdomar.

Trots lägre anställningsskydd är det i Danmark fler ungdomar än i Sverige som varken arbetar eller studerar, högre nivåer av långtidsarbetslöshet bland äldre och en lägre sysselsättningsgrad. //



Gudmund Toijer, särskild utredare, presenterar utredningen *En moderniserad arbetsrätt* under en pressträff i somras.

FOTO: FREDRIK SANDBERG/TT

Svenska modellen satt under press

Allt fler osäkra anställningar, gigeekonomi, minimilöner och sjunkande organisationsgrad. Den svenska arbetsmarknadsmodellen står inför en rad utmaningar.

När coronapandemin slog till mot Sverige i våras svarade fack och arbetsgivare med att bland annat komma överens om korttidspermitteringar som en väg att minska antalet uppsägningar.

Det är ett aktuellt och konkret exempel på hur den svenska modellen kan fungera i praktiken.

– Det som är lite gulligt med den svenska modellen är att alla kan göra sig till vän med den. Det spelar ingen roll vilket parti det är frågan om, eller om det är en arbetsgivar- eller löntagarorganisation, säger Anders L. Johansson, adjungerad professor i ekonomisk historia vid Uppsala universitet och tidigare generaldirektör för bland annat Arbetsmarknadsverket.

– Men många gör misstaget att blanda ihop de resultat som uppnåtts med modellen, till exempel en regel

på arbetsmarknaden, med vad den egentligen är.

Vad är den svenska modellen?

– Den ger förutsättningar för en maktdelning och en ömsidig respekt som i sin tur gör att det går att hämta hem politiska och fackliga mål för arbetstagarerna, men även för arbetsgivarna.

– Utan tvekan skakar modellen just nu i sina grundvalar. Men det beror inte främst på om man ändrar eller inte ändrar i las, utan framför allt på de mycket stora välfärds- och förmögenhetsomfördelningar som har skett under de senaste decennierna.

Ett annat sätt att beskriva kärnan i den svenska modellen är att arbetsmarknadens parter själva i stor utsträckning styr och ansvarar för de regler som ska gälla på arbetsmarknaden.

– På en del områden, till exempel när det gäller arbetsmiljön, styr lagstiftningen. På andra områden kan parterna teckna kollektivavtal i stället för att följa lagstiftningen, och på ytterligare några områden finns det ingen lagstiftning alls. Lönesättningen är ett sådant. Den regleras enbart via kollektivavtal mellan parterna eller enskilda avtal, säger Anna Steen som är förhandlingschef på Akavia.

– En viktig del i den svenska modellen är också att



/ SÅ HAR ARBETS- LIVET FÖRÄNDRATS

- 2017** Visselblåsarlagen som förbjuder arbetsgivaren att bestraffa arbetstagare som larmar om oegentligheter och missförhållanden på arbetsplatser införs.
- 1997** Industrins parter enas om ett särskilt utvecklings- och förhandlingsordningsavtal, Industriavtalet, som ligger till grund för "märket" som blir normgivande för arbetsmarknaden.
- 1989** De sista manliga yrkesmonopolen (stridspilot och ubåtsofficer) avskaffas.
- 1990** Regeringen föreslår ett krispaket med förbud mot strejker som avslås av riksdagen.
- 1982** Den nuvarande lagen om anställningsskydd (las) antas av riksdagen.
- 1979** Småbarnsföräldrar får rätt till sex timmars arbetsdag.
- 1978** Arbetsmiljölagen träder i kraft.
- 1977** Medbestämmandelagen införs.
- 1975** Studieledighetslagen införs.
- 1974** Moderskapspenningen ersätts av könsneutral föräldraförsäkring.
- 1971** Femdagarsvecka införs. Normalarbetstiden blir 40 timmar i veckan.
- 1966** Tjänstemän i stat, kommuner och landsting får rätt att sluta kollektivavtal och använda konfliktvapnet.
- 1960** Överenskommelse mellan fack och arbetsgivare om att avtalens speciella kvinnolöner ska avskaffas.
- 1957** Den lagstadgade arbetstiden sänks från 48 till 45 timmar i veckan.
- 1955** Sjukförsäkringen förstatligas. 90 dagars betald mödraledighet införs.
- 1951** Tre veckors semester införs.
- 1949** Lagen om att barn under 14 år inte får förvärvsarbeta införs.
- 1946** Förbud mot kvinnolöner inom statlig verksamhet.
- 1945** Statarsystemet avskaffas.
- 1939** Det blir förbjudet att avskeda kvinnor som blir med barn, föder barn, gifter sig eller förlovar sig.
- 1938** Den första lagstadgade semestern införs: två veckor.
- 1938** LO och SAF ingår Saltsjöbadsavtalet, där huvudtanken är att konflikter på arbetsmarknaden ska lösas av parterna själva utan inblandning av staten. Den svenska modellen skapas.
- 1936** Statligt anställda kvinnor får rätt till tjänstledighet med sjuklön "vid havandeskap och barnsbörd".
- 1935** Den första statsunderstödda arbetslöshetsförsäkringen träder i kraft.
- 1933** Den första lagstadgade semestern införs: två veckor.
- 1929** Arbetsdomstolen inrättas.
- 1928** Kollektivavtalslagen, en förutsättning för dagens system, införs.
- 1923** Män och kvinnor likställs när det gäller rätt att inneha statliga tjänster, med undantag för tjänster som kan kräva utövande av våld samt präst- och domartjänster.
- 1919** Riksdagen röstar ja till åtta timmars arbetsdag.
- 1906** Uppgörelse mellan LO och SAF om fackens förenings- och förhandlingsrätt å enda sidan och arbetsgivarens rätt att "leda och fördela samt fritt anställa och avskeda arbetskraft" å den andra.
- 1893** Svenska typografförbundet blir det första fackförbund som bildar en arbetslöshetskassa.

// Utan tvekan skakar den svenska modellen just nu i sina grundvalar.



Anna Steen



Anders L Johansson



SALTSJÖBADS AVTALET

En uppgörelse mellan LO och dåvarande SAF, som kan beskrivas som arbetsmarknadens "grundlag". Reglerar bland annat förhandlingsordning och konflikträtt.



FÖLJ DE AKTUELLA NYHETERNA

Läs mer om förhandlingar och arbetsrätt på akaviaaspekt.se



parterna har ordning och reda i sina relationer, vilket bland annat har lett till att vi har få strejk- och konflikt dagar i Sverige.

Grunden till den svenska modellen var en mycket orolig arbetsmarknad under 1900-talets första decennier. I början av 1930-talet hade Sverige till och med flest antal konflikt dagar i Europa. Under hot om lagstiftning kom LO och SAF (nuvarande Svenskt Näringsliv) 1938 överens om det så kallade Saltsjöbadsavtalet, som lade grunden för den svenska modellen. Antalet konflikt dagar sjönk dramatiskt.

Mycket av det som står i avtalet gäller än i dag och är en väsentlig del i berättelsen om Sveriges väg från ett fattigt bondesamhälle till ett modernt och konkurrenskraftigt välfärdssamhälle.

Under sina dryga 80 år har modellen överlevt världskrig, rekordår, strukturomvandlingar, olje- och kostnadskriser, globalisering, avregleringar, ekonomins liberalisering och övergången från industrisamhälle till tjänsteekonomi.

Under 1970-talet fick Sverige två nya lagar som delvis tog över sådant som tidigare var kollektivavtalsreglerat – medbestämmandelagen (MBL) och lagen om anställningsskydd (las) – och som enligt kritikerna innebar att maktbalansen delvis förändrades.

Även från senare år finns det tydliga exempel på ökad politisk inblandning förutom januariuppgörelsens hot om att ändra las om inte parterna själva kommer överens. Ett tydligt sådant är olika statliga satsningar på högre lärarlöner. Ett annat är återkommande krav från riksdagens oppositionspartier på att polislöner bör höjas kraftigt.

Från EU-kommissionens sida föreslås dessutom gemensamma minimilöner i unionen, vilken vore ett direkt brott mot den svenska modellen. Kommissionens ordförande Ursula von der Leyen har dock lovat att lagstiftningen ska utformas så att den inte hotar den nordiska arbetsmarknadsmodellen där parterna förhandlar om löner.

Det är inte bara lagstadgade minimilöner som utmanar den svenska modellen. Det gör också den växande mängden osäkra anställningar och framväxten av en ny gigeekonomi. Men kanske framför allt minskad facklig organisationsgrad. I flera sektorer och branscher är i dag färre än hälften med i facket.

Bland tjänstemän och akademiker ökar dock den fackliga anslutningen. Den 30 juni i år hade Saco-förbunden tillsammans drygt 706 000 medlemmar, vilket var en ökning med en procent jämfört med året innan. Trenden för TCO ser ungefär likadan ut.

En förklaring till att tjänstemanna- och akademikerfackens växande medlemstal kan, enligt Anders L Johansson, vara förbundens utveckling mot att bli serviceorganisationer med bland annat attraktiva inkomstförsäkringar i sitt sortiment.

– Och så kommer det säkert att fortsätta. Nyttofunktionen kommer att styra allt mer. Ökad osäkerhet bland vissa tjänstemanna- och akademikergrupper bidrar säkert också till den positiva medlemsutvecklingen.

I dag omfattas cirka 90 procent av den svenska arbetsmarknaden av kollektivavtal.

– Det kan i hög grad förklaras av att arbetsgivarna är väl organiserade. Det finns cirka en miljon löntagare som täcks av kollektivavtal men som inte är medlemmar i facket. Långsiktigt är det inte bra för modellens legitimitet, säger Nils Karlsson, vd för Näringslivets forskningsinstitut Ratio och adjungerad professor i statsvetenskap vid Linköpings universitet.

– Förhandlingar om undantag från las och liknande bygger på att det finns lokala fackklubbar. Jag tycker därför att det finns skäl för oro. Inte minst i nya och högkvalificerade sektorer är det i dag svårt att organisera både arbetsgivare och medarbetare. //

Behovet av fortbildning ökar

Teknikutvecklingen gör att arbetslivet förändras i grunden.

– Även många kvalificerade jobb kommer att automatiseras, säger Fredrik Torberger, framtidsstrateg på analysföretaget Kairos Future.

Här om året kom konsultföretaget McKinsey i en rapport fram till att 60 procent av alla arbeten har en potential att automatiseras till åtminstone 30 procent. Enligt en rapport från World Economic Forum väntas 65 procent av dagens lågstadieskolor ha yrken som ännu inte finns.

Digitalisering, automatisering och AI håller på att förändra arbetslivet i grunden.

– Inte minst i automatiseringen finns det så mycket lönsamhet att hämta att den inte går att stoppa, säger Fredrik Torberger.

Automatisering är dock knappast något nytt. Men tidigare har den framför allt inriktats mot fysiskt arbete.

– Det vi nu ser är att även en hel del mer kvalificerade arbeten är på väg att automatiseras, åtminstone till viss del.

Fram till alldeles nyligen var det nog många som hoppades att man med en universitets- eller högskoleutbildning i ryggen säkert skulle ha arbete fram till pensioneringen.

– Men så är det inte längre. Det ställer nya krav på oss som individer, bland annat när det gäller kontinuerlig fortbildning, säger Fredrik Torberger.

– Specialisering, och förmåga att förstå och kunna arbeta tillsammans med maskiner, kommer att vara en framgångsfaktor på en allt mer automatiserad arbetsmarknad. Allt fler specialiserade medarbetare leder dessutom till ökade krav på att kunna arbeta i team, leda team och processledning.

Under flera år har det diskuterats hur systemen för vidareutbildning och omställning ska kunna anpassas till ett nytt och mer föränderligt arbetsliv. Det har också varit en viktig del i las-förhandlingarna.

Enligt Akavias förhandlingschef Anna Steen tillhör



Martin Linder är ordförande för tjänstemännens gemensamma förhandlingsråd PTK, en sammanslutning för 26 fackförbund där Akavia ingår, och en av dem som hållit i takt pinnen under förhandlingarna mellan parterna. FOTO JONAS EKSTRÖMER/TT

förbundets medlemmar den grupp på arbetsmarknaden som kommer att ha en stark ställning även framöver.

– Men även som välutbildade akademiker bör man vara medveten om att man kan behöva växla spår under arbetslivet. Kompetensfördjupning, flexibilitet, förmåga till omställning och nyfikenhet kommer att vara extra viktigt i framtiden.

– Den gamla anställningstryggheten var i förhållande till en specifik arbetsgivare. Nu handlar anställningstryggheten mer om hela arbetsmarknaden och hela yrkeslivet, om att hela tiden vara anställningsbar av någon annan. Det ställer ökade krav på individen, men också på ett utvidgat omställningssystem som även passar för välutbildade akademiker, säger hon.

Viktiga inslag i ett sådant system kan vara åtgärder som stimulerar och gör det möjligt för anställda att fortbilda sig även utanför områden som de just nu är verksamma i.

– För det krävs, förutom partnerskap mellan parterna på arbetsmarknaden, att även staten finns med i form av utbildningskonton, skatte-

avdrag eller liknande. Det behövs också att universitet och högskolor öppnar sig för dem som arbetar parallellt med studierna, säger Nils Karlsson, vd för Näringslivets forskningsinstitut Ratio och adjungerad professor i statsvetenskap vid Linköpings universitet. //



Fredrik Torberger



Nils Karlsson