



Arbetsmarknads- dialog för framtiden

Tankar kring den svenska modellen

Slutrapport från Ledarnas fristående utredningsgrupp

Executive summary

Gruppen har granskat den så kallade svenska modellen. Kan den bestå i nuvarande form och bibehålla hög organiseringsgrad inom arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, kollektivavtalade löner och andra arbetsvillkor, eller krävs förändringar? I rapporten pekas ett antal nyckelfrågor ut samt möjliga vägar att gå. Ambitionen har inte varit att presentera detaljerade lösningsförslag. De möjliga vägar som presenteras ska heller inte ses som förslag som gruppen ställer sig bakom utan snarare som möjliga – mer eller mindre attraktiva – scenarier.



En konstruktiv dialog om detta är nödvändig för att undvika statliga ingripanden, vilket sannolikt få önskar.

Vi konstaterar att den svenska modellen primärt handlar om spelregler för arbetsmarknaden snarare än utfall. Parternas makt över lönebildningen är det centrala, snarare än exakt nivå eller spridning i lönerna. Kollektivavtal är grundläggande. I modellen kompletterar den offentliga politiken partsöverenskommelser med sociala åtgärder och arbetsmarknadsåtgärder; rättigheter knutna till anställningen. Systemet har sedan byggts på med avtalade rättigheter kring omställning etc.

I dag omfattas ungefär en femtedel av samtliga sysselsatta inte av kollektivavtal och partsöverenskomna trygghetssystem. Det skydd som föräldra- och sjukförsäkring ger exempelvis företagare är inte lika heltäckande som för anställda. Tryggheten är ofta inte lika stark för de som arbetar på andra sätt än traditionell tillsvidareanställning.

För att undvika en arbetsmarknad med olikartade villkor och trygghetssystem måste den svenska modellens styrka i form av dess flexibilitet tas tillvara när nya sätt att arbeta och organisera sig uppstår.

En konstruktiv dialog om detta är nödvändig för att undvika statliga ingripanden, vilket sannolikt få önskar.

Digital transformation, automatisering/robotisering och globalisering utmanar rådande ordningar i samhället och arbetsmarknaden, samtidigt som stora möjligheter till förbättring och effektivisering ges. Förändringar möjliggör plattforms- och gig-ekonomi med nya former för att arbeta, ta uppdrag och samverka i projekt. Samtidigt kan arbetsuppgifter med löner i mitten av utbildnings- och lönefördelningen försvinna.

Ju bättre arbetsmarknadens institutioner och parter möjliggör en smidig anpassning, desto mindre blir de negativa konsekvenserna och desto större blir vinsterna. Kompetens kan frigöras från rutinartade arbetsuppgifter. Högre grad av individanpassade tjänster blir till nytta för såväl arbetsgivare som anställda, kunder och brukare.

Arbetsmarknadens institutioner och parter har traditionellt spelat, och kan fortsätta att spela en viktig roll för konstruktiv strukturförvandling som positivt påverkar trygghets- och omställningssystem. Livslångt lärande, fortbildning parallellt med arbete samt omställning vid jobbyte, är avgörande.

Detta gäller såväl arbets-/uppdragstagares trygghet och möjlighet till fortsatt försörjning som för arbets-/uppdragsgivares behov av kompetens – och i förlängningen tillväxten i näringslivet och samhällsekonomin. Kompetensfrågan är och kommer att vara central; vi tror att allt fler kommer att vilja kunna växla lön och förmåner mot kompetensutveckling.

Plattformsanställningar och digital tjänsteförmedling bör ses som en arbetsform bland andra, utan att det kräver särskilt mycket ny lagstiftning eller reglering, då mycket av befintligt regelverk torde vara tillämpligt även på dessa. Utgångspunkten måste vara att arbetsmarknadens parter kan resonera och avtala om hur nya aktörer ska föras in i den svenska modellen.

En framtidssäkring av den svenska modellen bör vidare innebära att det tas höjd för framväxt av nya sätt att arbeta och att ta uppdrag. Vidare bör arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ha medlemskriterier och erbjudanden som kan hantera en föränderlig arbetsmarknad.

Ytterligare en viktig fråga för den svenska modellens framtid handlar om industrins lönenormerande roll genom det så kallade märket. Även vid sifferlösa avtal utgör märket ofta en norm för löneutrymmet och styr de anställdas förväntningar. Märket fungerar som tak och sänker transaktionskostnaderna för arbetsgivare. Samtidigt begränsar individgarantier, fackliga låglönesatsningar och höga avtalslöner möjligheten till individuell lönesättning, vilket innebär liten lönespridning.

Det är inte självklart att den konkurrensutsatta industrins avtal ska bestämma takten, om hemmamarknaden är den del som behöver mer arbetskraft för att expandera. Det kan mycket väl vara så att många yrken inom det offentliga är underbetalda, givet personalbehov framledes. Detta kommer förmodligen kräva relativlönehöjningar.

Om någon form av märke – normering som grund för lönebildning – ska bestå, krävs sannolikt att även tjänstesektorn tydligare inkluderas, liksom den offentliga sektorn.

Ytterligare en diskussion har varit kollektivavtalens framtida konstruktion så att de bättre motsvarar den arbetsmarknad som nu växer fram. Vi tror att avtalen måste vara mer flexibla och ha ett innehåll som såväl arbetsgivare som arbetstagarare tycker är intressant i ett modernt arbetsliv.

■ Uppdrag och arbetssätt

Våren 2017 initierade Ledarna ett arbete för att starta en dialog kring utvecklingen av kollektivavtalsmodellen och hur arbetsmarknaden ska fungera på bästa sätt. Arbetet planerades ske genom bland annat seminarier, men också genom att låta en självständigt arbetande grupp identifiera utmaningar och presentera tankar om vilka frågor den framtida arbetsmarknadsdialogen bör handla om.

Fokus har legat på probleminventering snarare än detaljerade lösningsförslag. Under våra möten har vi i arbetsgruppen identifierat utmaningar som utanförskap och integration på arbetsmarknaden, polarisering, generationsmotsättningar och jämställdhetsproblem, kompetensutveckling, lönebildning, industrinormeringen och hur kollektivavtal ska utformas. Gruppen har under alla de nämnda områdena konstaterat att det finns ett antal möjliga, mer eller mindre attraktiva, vägar att gå. De vägar som skisseras i rapporten ska alltså inte ses som gruppens förslag eller något som alla i gruppen står bakom, utan snarare som scenarier.

Laura Hartman (docent i nationalekonomi vid Uppsala universitet, med inriktning empirisk arbetsmarknadsekonomi, tidigare bl a på Statskontoret, SNS och Försäkringskassan) har lett arbetet. I gruppen ingick även Jonas Milton (senior rådgivare och tidigare vd på Almega, ordförande regeringens valideringsdelegation, Maria Wetterstrand (tidigare bl a språkrör för Miljöpartiet, riksdagsledamot och vice ordförande för Näringsutskottet, senare vd för Milton Purpose) och Andreas Bergh (docent på nationalekonomiska institutionen i Lund och välfärdsforskare vid Institutet för näringslivsforskning). Sekreterare var Jonas Morian (sambällspolitisk rådgivare, Ledarna).

Gruppens arbete har huvudsakligen bestått av arbetsmöten där utmaningar på arbetsmarknadsområdet diskuterats. Vid flera tillfällen har gästföreläsare besökt gruppen: Allan Larsson (tidigare bl a finansminister, utredningschef på Metall och chef för Arbetsmarknadsstyrelsen, senare rådgivare åt EU-kommissionen om arbetsmarknad och sociala frågor), Lars Calmfors (professor emeritus i internationell ekonomi vid Institutet för internationell ekonomi, Stockholms universitet, samt vid tiden för utredningen ordförande i Arbetsmarknadsekonomiska rådet), Henrik Malm Lindberg (Delegationen för migrationsstudier), Petter Odmark (konsultbyrå Re-Think) samt Ledarnas chefsekonom Anna Thoursie.

Vidare har företrädare för gruppen deltagit i öppna möten i arrangemang av Ledarna, med representanter för bl a partsorganisationer och tanke-smedjor samt vid Ledarnas Almedalsseminarium den 4 juli 2017 där bl a Annika Elias (dåvarande ordförande Ledarna), Magnus Hedberg (vd Jussek), Patrik Nilsson (sambällspolitisk chef Företagarna), Karin Svanborg-Sjövall (vd Timbro) och Lisa Pelling (utredningschef Arena Idé) talade.

Dessutom arrangerade gruppen den 2 maj 2018 ett öppet seminarium i Ledarnas lokaler om den digitala transformationen av arbetsmarknaden med bl a Joakim Wernberg (forskningsledare Entreprenörskapsforum), Anna Troberg (ordförande DIK), Johan Davidsson (chefsekonom Svensk Handel) och Catrin Ditz (programledare Storstockholms digitala agenda).

Det här är gruppens slutrapport.

■ Innehållsförteckning

Executive summary	sid 3
Uppdrag och arbetssätt	sid 6
Inledning	sid 8
Den svenska modellen	sid 9
Digital transformation	sid 15
Utanför systemet	sid 25
Det fackliga erbjudandet	sid 31
Nya former av facklig organisering	sid 35
Kompetensutveckling	sid 39
Lönebildning i en ny tid	sid 43
Framtidens kollektivavtal	sid 47
Bilagor	
Uppdragsbeskrivning	sid 52
Referenser	sid 54

Inledning

Få frågor torde vara viktigare för samhällsutvecklingen än en välfungerande arbetsmarknad där alla som förmår och önskar kan få jobb och känna trygghet i att det finns utbildningsmöjligheter och system som möjliggör övergång från en form av jobb till ett annat – samt skyddsnet vid behov. Därför har arbetet med denna rapport varit givande och vi är tacksamma över att ledarna givit oss i gruppen ett fritt mandat att diskutera och dra våra egna slutsatser.

Med den rika erfarenhet och de olika ingångar som gruppdeltagarna haft med sig i arbetet känns det sätt vi valt att redovisa våra diskussioner som det enda rimliga; gemensamt identifierade och beskrivna utmaningar, och därefter redogörande för olika tänkbara vägar att gå, utan att det ska tolkas som förslag vi alla ställer oss bakom.

En viktig utgångspunkt för vårt arbete har varit att arbetsmarknadens parter är viktiga aktörer för att skapa en välfungerande arbetsmarknad, inte minst eftersom de i dag bland annat ansvarar för lönebildningen. Därför har vi särskilt fokuserat på hur parterna kan bidra till en bättre fungerande arbetsmarknad, inklusive trygghet för samtliga som arbetar. Men även andra aktörers roll på arbetsmarknaden berörs, och bland de vägar att gå som vi skisserar finns ett antal som i första hand berör andra beslutsfattare.

Teknisk utveckling och andra faktorer har alltid förändrat förutsättningarna för arbetsmarknaden. Ändå är det inte fel att säga att förändringarna nu går snabbare än någonsin tidigare. På många områden ser vi dessutom tendenser – risker och möjligheter – att förändringarna kan komma att bli stora, även om de kanske inte är så synliga i dagsläget. Därför finns all anledning att arbetsmarknadens parter, liksom andra aktörer, proaktivt rusta sig för dessa förändringar så att anpassningen kan bli så smidig som möjligt.

Vid tiden för Saltsjöbadsavtalets undertecknade på 1930-talet var den svenska befolkningen betydligt mer homogen än i dag. Det var framförallt män som yrkesarbetade, och de gjorde det i hög utsträckning som anställda i industrin. Utslitning och arbetsplatsolyckor var vanliga. Människor tenderade att arbeta kvar på samma arbetsplats under hela yrkeslivet, snarare än att göra karriär genom att byta jobb. I dag ser som bekant verkligheten väldigt annorlunda ut.

Denna verklighet har vi försökt förhålla oss till, samtidigt som vi med hjälp från kvalificerade gästföreläsare blickat framåt och ställt oss frågan vart vi är på väg. Vår övertygelse är att en viktig del av den svenska modellens styrka har varit den flexibilitet som partsöverenskommelser ger, till skillnad från lagstiftning. Det finns därför all anledning att ta tillvara på denna styrka när arbetsmarknaden förändras och nya sätt att arbeta och organisera sig uppstår.





Avtalet mellan LO och Svenska Arbetsgivarförbundet undertecknas av Gunnar Andersson, August Lindberg, Sigfrid Edström och Gustav Söderlund den 20 december 1938.

Som politisk idé växte den svenska modellen fram under 1930-talet som en kompromiss mellan olika politiska intressen och resulterade i ett slags oskrivet samhällskontrakt. Modellen springer ur det tidiga 1900-talets första överenskommelser mellan arbetsmarknadsparterna, verkstadsavtalet 1905 och decemberkompromissen 1906.

Modellen formaliserades genom undertecknandet av det så kallade Saltsjöbadsavtalet den 20 december 1938. Det var ett huvudavtal mellan LO och Svenska Arbetsgivarförbundet, föregångaren till Svenskt Näringsliv, som kom att bli mönsterbildande. Reglerna om stridsåtgärder blev genom detta i praktiken allmänna rättsgrundsatser för konflikter mellan arbetsmarknadsparter. Avtalet cementerade normen om att parterna i ett jämbördigt förhållande gör upp om löner och villkor genom centrala förhandlingar under självreglerande former, utan eller med minimal politisk inblandning, och att arbetstagarna därmed garanterar arbetsgivarna fredsplikt under avtalsperioden.

Socialförsäkringarna, som i internationell jämförelse är ett starkt offentligt skyddsnät, är skilda från partsöverenskommelser, men betraktas ändå som en del av den svenska modellen. Som exempel kan nämnas barnbidraget, den allmänna sjukförsäkringen och den allmänna pensionen. I detta ingår även arbetslöshetsförsäkringen, som till skillnad från de övriga är frivillig och administreras av arbetslöshetskassorna. Dessa är oftast instiftade av, men i dag organisatoriskt skilda från, fackliga organisationer.

I den allmänna debatten används dock begreppet ”svenska modellen” ofta inkonsekvent. Ibland utifrån Saltsjöbadsandans kompromiss- och samförståndslösningar på arbetsmarknaden. Ibland närmast deskriptivt, som ett konstaterande av hur saker ”brukar fungera” i Sverige.

I modellen kompletteras partsöverenskommelserna av den offentliga politiken via sociala och arbetsmarknadsåtgärder; rättigheter knutna till anställningen. Systemet har sedan byggts på med avtalade rättigheter kring omställning etc.



Begreppet ”den svenska modellen” används ibland rörande politikområden som har väldigt lite att göra med ursprungsbetydelsen. En del tycks anse att den svenska modellen omfattar hela den offentliga sektorn. En invändning är att begreppet är applicerbart på de delar av välfärden som följer av partsmodellen, men att det inte är detsamma som likhetstecken mellan dem. Risken för utvidgning, för att inte säga utspädning, av begreppet är att det riskerar att alienera dem som står upp för modellen i dess mer avgränsade betydelse.

Definitionsmässigt är det viktigt att hålla isär den svenska modellen om partsrelationer, som skapar produktiv balans mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen, ifrån politiskt beslutad social- och ekonomisk politik – där det råder större ideologiska skillnader.

Den svenska modellen, som vi ser det, handlar primärt om spelregler för arbetsmarknaden – snarare än utfall. Man kan jämföra med exempelvis inkomstbortfallsprincipen som central grund för socialförsäkringar, snarare än vilken nivå som ersättningen bör ligga på. På motsvarande sätt är parternas makt över lönebildningen en viktig grundsten för den svenska modellen, snarare än den exakta nivån eller spridningen i lönerna.

En annan grundsten för den svenska modellen är kollektivavtalen som sägs ge individen en starkare position vid enskilt avtal med arbetsgivaren. Andra invänder dock

att sådana avtal snarare låser individen från att fritt förhandla om lön och arbetsvillkor. Detta tema återkommer längre fram.

Mot den bakgrunden kan den svenska modellen sägas bestå av följande delar:

- Kollektivavtal mellan organiserade parter på arbetsmarknaden. Genom förhandlingar fastställs löner och villkor för samtliga anställda i de verksamheter som är medlemmar i berörd arbetsgivarorganisation. Så länge inte kollektivavtalet styr den exakta nivån eller hur löneökningarna fördelas vidtar sedan lokal lönebildning.
- Generell välfärdspolitik snarare än behovsprövad. Undantag finns dock, som exempelvis bostadsbidrag, arbetsskadeförsäkring etc.
- Både grundtrygghet och inkomsttrygghet. Systemet innebär en kombination av två komponenter: En lika stor offentligfinansierad ersättning för alla, oavsett inkomst (dock med ett inkomsttak), vid exempelvis arbetslöshet, sjukdom med mera. Vidare finns möjlighet att komplettera genom individuella privata försäkringar eller försäkringar som ingår i fackmedlemskap eller som anställningsförmån.
- Aktiva arbetsmarknadsinsatser för omställning, offentlig och partsbaserad. Arbetsmarknadens förmåga till omställning är en av den svenska modellens främsta styrkor.



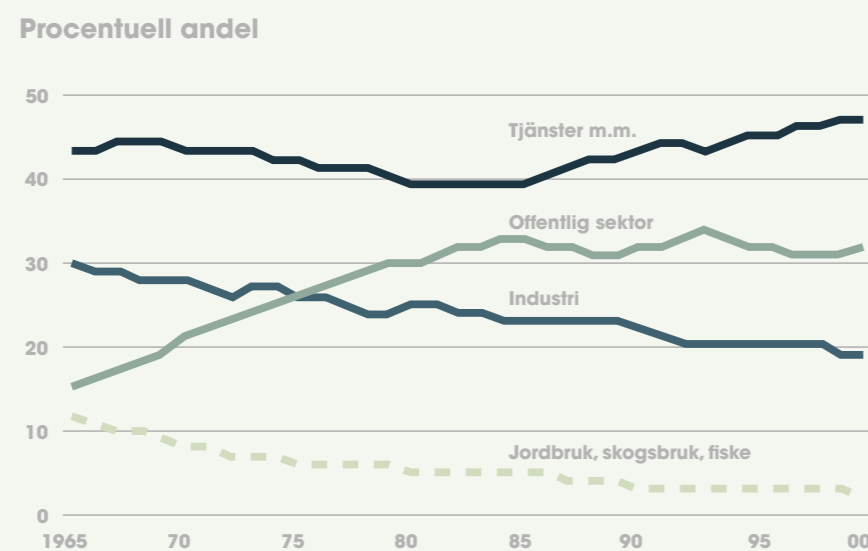
En del av den svenska modellens styrka har varit den flexibilitet som partsöverenskommelser ger, till skillnad från lagstiftning. Det finns därför anledning att ta tillvara på denna styrka när arbetsmarknaden förändras och nya sätt att arbeta och organisera sig uppstår – mer om detta under avsnittet *Digital transformation*. I dag är tjänstesektorn, med offentlig sektor som en viktig del, den största arbetsgivaren, att jämföra med indu-

strin på 1930-talet. Människor byter i dag också jobb – och karriär – flera gånger under ett yrkesliv. Kanske växlar man mellan anställning och eget företagande, eller kombinerar. I dag uppstår de allra flesta nya jobb i småföretag. Redan i dag står cirka 20 procent av de sysselsatta utanför kollektivavtal och partsöverenskomna trygghetssystem, och det finns indikationer på att denna grupp kan vara växande.

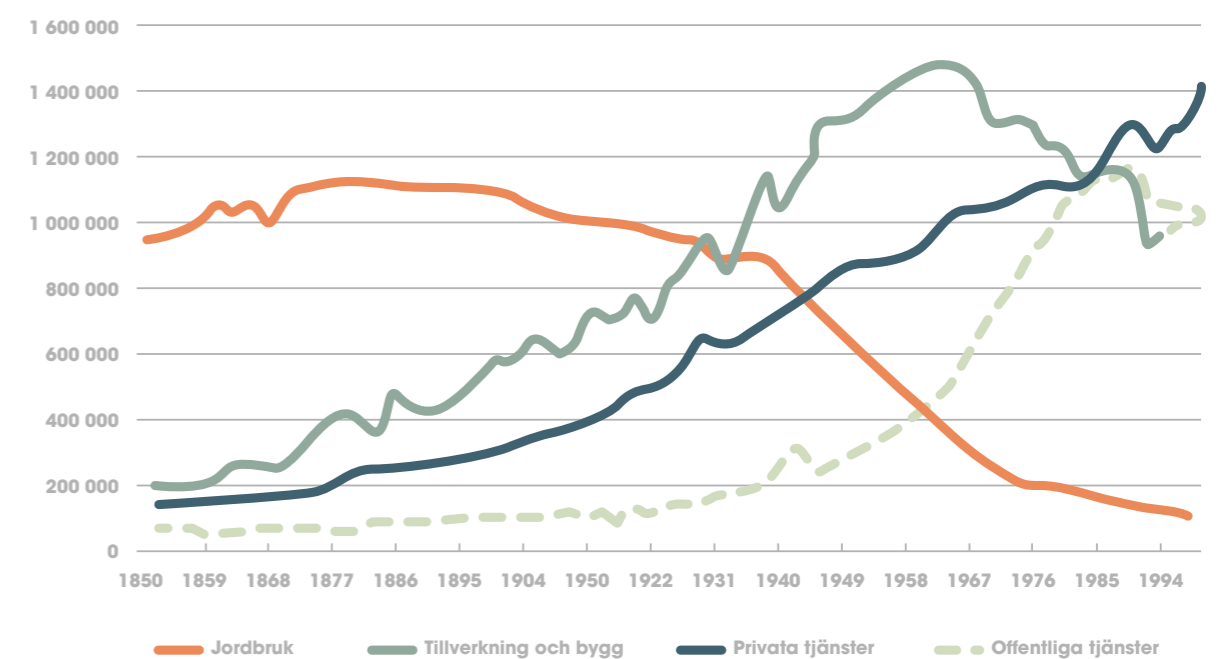
Strukturförändringar i sysselsättningen 1965-2000

Bilden visar sysselsättningens fördelning mellan olika näringsgrenar 1965-2000 och åskådliggör den strukturförändring som ägt rum i Sverige under denna period.

Källa: Svenskt Näringsliv, "Fakta om Sveriges ekonomi" 2001.



Personer



Källa: "Mer trygghet och bättre försäkring", SOU 2015:21

För att undvika en arbetsmarknad med avsevärt olika villkor och trygghetssystem krävs att den svenska modellen blir relevant och täckande för fler. Därför behövs en konstruktiv dialog om modellens styrkor och svagheter – och om hur den kan utvecklas och reformeras för att förbli långsiktigt hållbar.

I följande avsnitt beskrivs områden där gruppen uppfattat att den svenska modellen utmanas, men där också parterna kan använda dess styrka för att säkra modellen och en välfungerande arbetsmarknad för framtiden.

A photograph of a group of people in a meeting, viewed from above. They are gathered around a table with a laptop and documents. The image is overlaid with a semi-transparent teal filter. The text is positioned on the right side of the image.

■ Digital transformation, plattformsekonomi och den nya arbetsmarknaden

Digitalisering, eller mer korrekt digital transformation, är tillsammans med automatisering/robotisering och globalisering exempel på samtida megatrender. De delvis samverkar, påverkar och skapar möjligheter för stora delar av samhället.



FAKTA

Den digitala transformationen leder till stora konsekvenser på arbetsmarknaden och ökar därmed också förändringstrycket på arbetsmarknadens parter, dels av egen kraft, men även som möjliggörare av plattforms- och gig-ekonomi med nya former för att arbeta, ta uppdrag och samverka i projekt.

Gruppen ser samtidigt att den svenska modellen ger parterna makt och möjligheter att hantera förändringarna avtalsvägen, utan nya regleringar och lagstiftning.

Det finns olika definitioner och mått på den digitala transformationen. I grunden kan det sägas handla om att strukturera om eller investera i ny teknik, nya affärsmodeller och nya processer, för att skapa värde för kunder och anställda och stärka konkurrenskraften i en ständigt föränderlig digital ekonomi (jfr. ”State of Digital Transformation”, Brian Solis och Jaimy Szymanski, Altimeter 2016). I det ingår automatisering av processer, som innebär att arbetsuppgifter som tidigare utförts manuellt tas över delvis eller helt av robotar eller algoritmer. Det berör självklart inte bara näringslivet, utan även offentlig och idéburen sektor. Graden av digital transformation brukar mätas till exempel med bredbandsutbyggnad, internetanvändande i befolkningen eller i vilken utsträckning myndigheter digitaliserat sina tjänster.

Plattformsföretag kan delas in i olika kategorier med gemensam övergripande affärsmodell. Den innebär att värde skapas genom att underlätta utbyte mellan två eller fler oberoende parter, ofta konsumenter och producenter.

Till skillnad från traditionella produktföretag äger inte plattformsföretaget produktionen av varorna eller tjänsterna. För plattformsföretaget kan man, något förenklat, säga att värdeskapandet sker i två riktningar. Kring plattformsföretagen skapas det ekosystem som såväl företag som slutkunderna som efterfrågar produkterna är del av. Exempel på plattformsföretag är TaskRabbit, Uber, Craigslist, Grannar m fl.

Det finns mycket forskning om hur den här typen av förändringar påverkar efterfrågan – och även utbudet – av olika typer av arbetskraft (jfr. t ex ”Is Automation Labor-Displacing? Productivity Growth, Employment, and the Labor Share”, David Autor och Anna Salomons, Brookings Papers on Economic Activity 2018. En svensk sammanfattning av forskningen är skriven av Adermon & Gustavsson).

Viktigaste indikatorerna i för att redovisa politikens resultat i BNP.

Andel kvinnor och män som använt internet i stort sett varje dag respektive som aldrig använt internet.

Andel kvinnor och män som använt internet för att hämta information från myndigheters webbplatser samt som under året använt internet för att ladda ner blanketter från myndigheters webbplatser.

Andel företag med minst 10 anställda respektive företag med 1-9 anställda som använt internet för att söka information från myndigheters webbplatser.

Täckning i hela landet av tal och data via mobilnäten (yttäckning och befolkningstäckning) på 1 Mbit/s, 10 Mbit/s och 30 Mbit/s.

Årsutveckling av pris per abonnemang för fast bredband om minst 8 Mbit/s samt årsutveckling av lägsta pris för en snittanvändare av mobila samtalstjänster.

Andel hushåll och företag som har tillgång till bredband om minst 100 Mbit/s respektive 30 Mbit/s samt antal hushåll och företag som saknar tillgång till bredband om minst 1 Mbit/s.

Källa: Tillväxtanalys, ”Digital mognad i svenskt näringsliv” 2017/Budgetpropositionen 2017.

Generellt har man i arbetsmarknadsforskningen sett en förskjutning från det man kallar *skill-biased technological change* till *task-biased technological change*. Det förstnämnda syftar till fenomenet att ny teknik tar över enklare och lågavlönade jobb; att ett högteknologiskt och modernt samhälle kräver allt mer av kvalificerade tjänstejobb och en utbildningsexpansion. Det sistnämnda sker i och med digitalisering och innebär att det snarare är arbetsuppgifter med löner i mitten av utbildnings- och lönefördelningen som försvinner. Arbetsuppgifter som innebär mänsklig kontakt, där enklare serviceyrken är ett exempel, är svårare att ersätta med datorn. Detsamma gäller flera högutbildade och högt avlönade yrken som kräver förmåga till omdöme, kommunikation och förhandling. Med andra ord är det banktjänstemannen och handläggarens jobb som försvinner, då deras arbetsuppgifter lättare kan ersättas av algoritmer, jämfört med vårdbiträdet och vd:ns.

Enligt vår uppfattning, som bygger på denna forskning, behöver nettominskningen av arbetstillfällen inte bli särskilt stor alls tvärtom den pessimistiska syn som tenderar att präglade den allmänna debatten. Än så länge syns ingen minskning i sysselsättning, tvärtom ligger den på högsta nivå sedan början på 1990-talet. Ju bättre arbetsmarknadens parter och institutioner möjliggör en smidig anpassning, desto mindre blir de negativa konsekvenserna. Snarare finns vinster att hämta. Historiskt har teknikskiften inneburit att nya yrkesroller uppstår, medan redan befintliga ökar i betydelse och behöver nyrekrytering. Sett över tid går det att se hur jobb både försvinner och tillkommer. Det understryker vikten av att säkerställa fungerande system för omställning och kompetensutveckling.

Sysselsättningsgrad, 16-64 år 1970-2017



Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU)

En strukturomvandling av arbetsmarknaden där kompetens frigörs från monotona, rutinartade arbetsuppgifter och istället kan allokeras om, ger sannolikt bättre arbetsmiljö och större arbetsglädje.

Genom den digitala transformationen möjliggörs även en högre grad av individanpassade tjänster som blir till nytta för såväl företag, organisationer och myndigheter som anställda, kunder och brukare – som arbetsmarknadsparterna. På ett makroplan innebär det att Sverige kan fortsätta ligga i framkant i den internationella konkurrensen med kompetens och kvalitet snarare än låga löner och låga arbetsmiljökrav.

Men en avgörande faktor blir hur arbetsmarknadens institutioner, däribland parterna, underlättar strukturomvandlingen. Gruppen tror att arbetsmarknadens parter kan och bör spela en stor roll för en konstruktiv strukturomvandling som påverkar trygghets- och omställningssystem. Det skapas även möjligheter för partsorganisationer att utveckla struktur, arbetssätt och erbjudande för att bättre motsvara krav och önskemål från potentiella medlemmar.

Exempel:

- Den tekniska utvecklingen har möjliggjort för privatpersoner och företag att via appar eller digitala plattformar matcha efterfrågan med utbud av både enkla och mer avancerade tjänster. Det har skapat en ny typ av arbetsmarknad där många människor får extrainkomster vid sidan av sina ordinarie anställningar – kombinatorer. Hur sådant arbete ska beskattas, försäkras, ge pensionspoäng etc. är inte självklart. Det kan också bidra till att sudda ut gränserna mellan anställd, företagare och arbetsgivare. Detta ställer i sin tur krav på såväl arbetstagar- som arbetsgivarorganisationer att ha medlemskriterier och erbjudanden som motsvarar den nya arbetsmarknaden.

- Arbetsmarknaden förändras även av nya arbetsformer som inte nödvändigtvis är avhängiga den digitala transformationen. Redan i dag finns det många de som försörjer sig helt eller delvis som egenföretagare; man hyrs in på uppdrag genom egen firma eller bemanningsföretag. Dessutom finns den omstridda formen egenanställning där man är ansluten till ett egenanställningsföretag som agerar ungefär som en arbetsgivare och mot viss provision sköter det administrativa för den egenanställdes uppdrag. Arbete i sådana former ger å ena sidan en friare tillvaro än tillsvidareanställning, men å andra sidan mindre trygghet, då man inte omfattas av till exempel anställningsskydd eller partsavtalade trygghetssystem. För vissa väger det ena tyngre än det andra och valet av anställningsform är frivilligt. För andra kan egenföretagande, egen-, plattform- eller bemanningsanställning bli ”ett nödvändigt ont” i brist på tillsvidareanställning. Oavsett vilket så ställer även det krav på arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer att medlemskriterier och erbjudanden motsvarar denna typ av arbetsmarknad.

- Såväl teknisk utveckling som andra förändringar på arbetsmarknaden driver på en utveckling där människor byter arbetsuppgifter, arbetsplats och kanske även bransch flera gånger under arbetslivet. Även om rörligheten på arbetsmarknaden ännu inte har visat någon större ökning så finns det en del som tyder på att takten kan komma att öka. Med ett alltmer föränderligt arbetsliv krävs att arbetsmarknadens parter stöttar sina medlemmar genom att driva på för livslångt lärande; fortbildning parallellt med arbete samt omställning vid jobbyte.



FAKTA

I *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* (SOU 2017:24) talas det om IT-baserat mobilt arbete, med vilket avses arbete som utförs, åtminstone delvis men regelbundet, varken i arbetsgivarens eller uppdragsgivarens lokaler eller i ett särskilt inrättat kontor i hemmet, och att man samtidigt utnyttjar IT-baserade verktyg som gör att man har åtkomst till arbetsgivarens eller uppdragsgivarens intranät. Arbetet kan utföras när som helst och var som helst.

Vid ett seminarium om den digitala transformationen av arbetsmarknaden, som utredningsgruppen arrangerade den 2 maj, höll Joakim Wernberg (forskningsledare med inriktning på megatrender, vid Entreprenörskapsforum) en presentation där han bl a visade denna bild:

General purpose technology:

(Bresnahan & Trajtenberg 1995)

- | | |
|---------------------------|--------------|
| 1. Samma mål, samma metod | } Upptagning |
| 2. Samma mål, ny metod | } Anpassning |
| 3. Nytt mål, ny metod | |

Översatt till arbetsmarknaden kan svenska partsorganisationer sägas typiskt förhålla sig till stora förändringar – som den digitala transformationen – någonstans mellan positionerna 1 och 2, med tyngdvikt mot 2. Antingen har man inställningen att nya fenomen i själva verket inte är så avvikande och försöker därför behandla dem inom ramen för befintliga system och regelverk. Alternativt så görs anpassningar av system och regelverk för att hantera det nya.

Gruppens bedömning är att en mer progressiv hållning vore att ligga närmare position 3. Det skulle innebära att frågan partsorganisationerna borde ställa sig inte är hur de bäst kan anpassa sina organisationer och sitt erbjudande till de förändringar som sker, utan vad det är för behov och krav de som de vill ha som medlemmar

egentligen har och ställer – och därefter fundera på hur de bör organisera sig och vad de kan göra för att matcha efterfrågan med erbjudande. Konkret: I stället för att försöka behandla nya sätt att arbeta och ta uppdrag som något som kan eller inte vara möjligt att organisera, utgå ifrån hela arbetsmarknaden och försöka anpassa sitt erbjudande till den. Mer om detta under avsnittet *Det fackliga erbjudandet*.

FAKTA

Som jämförelse kan nämnas att Business Sweden i rapporten *Tjänsterevolutionen (2018)* identifierat tre möjliga vägar för Sverige och svenska företag. Det första scenariot utgår från att industriföretagen fortsätter att digitalisera sin verksamhet och gå mot mer autonoma lösningar, men utnyttjar inte möjligheterna att erbjuda helhetslösningar, leda industriella ekosystem eller skapa nya globala tjänsteplattformar. I det andra scenariot tjänstefieras industrin allt mer och utvecklar autonoma lösningar, ekosystem och egna globala tjänsteplattformar inom sina respektive branscher. I scenario 3 sker en omfattande tjänstefiering av hela näringslivet.

Som konstaterats ovan kan egenföretagande, egen-, plattform- eller bemanningsanställning vara "ett nödvändigt ont" i brist på tillsvidareanställning. Men det hänger starkt ihop med att tillsvidareanställning och A-skattsedel fortfarande är normen. Genom mer likvärdiga skydd vid sjukdom eller sviktande intäkter kan egenföretagare, småföretagare och de som kliver in och ur företagarrollen känna samma trygghet som andra. Men även andra insatser kan vara nödvändiga för att normalisera företagande som försörjningsform. Vi riskerar annars polarisering på arbetsmarknaden med väldigt skiftande villkor. Mer om detta under avsnittet *Utanför systemet*.

En viktig aspekt i sammanhanget är maktbalansen mellan arbetstagar och arbetsgivare, som kan sägas vara grunden för den svenska modellen. Genom att arbets-/uppdragsgivare anlitar arbets-/uppdragstagar på tidsbegränsad basis får de senare en svagare ställning som arbetsmarknadsparter. I synnerhet som de, som ofta är fallet, inte är fackligt organiserade. Samtidigt innebär fria agenter på arbetsmarknaden som byter långa uppsägningstider och skydd mot uppsägning mot trygghet i den egna kompetensen att arbetsgivare får svårare att hitta kompetent personal som vill stanna kvar och utveckla verksamheten.

Vi har redan i dag en rörlig arbetsmarknad och mycket tyder på att det kan komma att öka, när människor av eget val eller andra omständigheter byter arbetsuppgifter, yrke eller bransch. Enligt en undersökning från OECD (2018) är de som löper störst risk att bli av med jobbet också de som får minst möjlighet till vidareutbildning av sina arbetsgivare. Arbetsmarknadens parter bör därför stötta sina medlemmar genom att driva på för livslångt lärande;

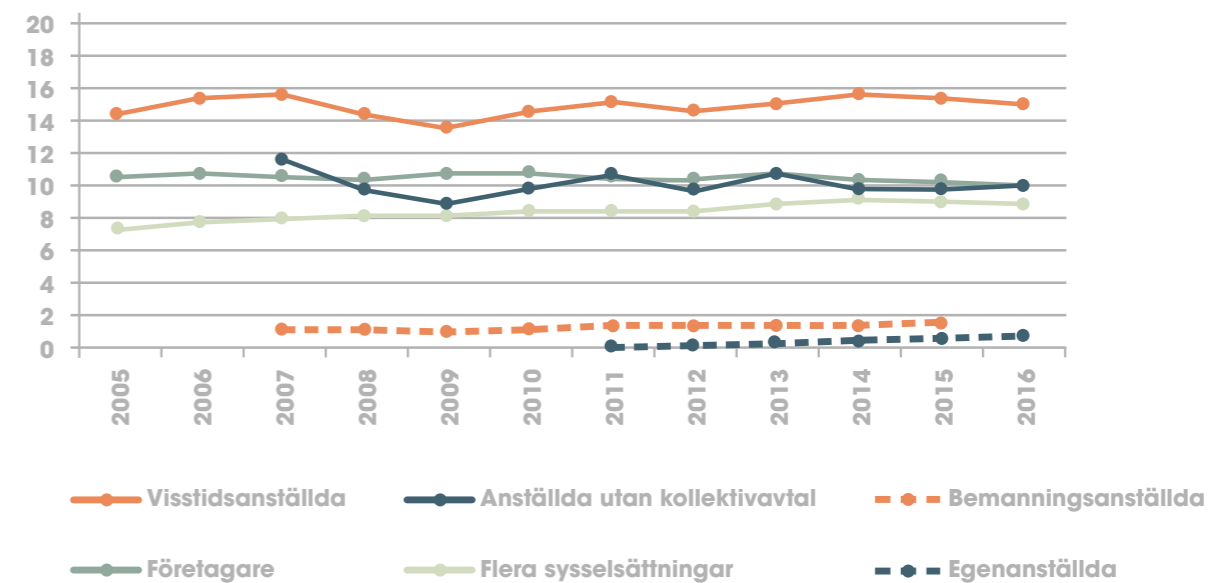
fortbildning parallellt med arbete samt omställning vid jobbyte. Mer om detta under avsnittet *Kompetensutveckling*.

Inte heller efter gästföreläsningar från experter på ämnet har vi kunnat få en tydlig bild av hur stor den så kallade plattformsmarknaden är i Sverige, men andelen människor som får arbete och uppdrag via plattformar förefaller än så länge vara tämligen begränsad. Dock verkar marknaden vara starkt växande och med en tydlig potential. Fortfarande tycks det vara en liten andel som helt försörjer sig på plattformsmarknaden; i de flesta fall handlar det om kompletterande inkomster (jfr. "Plattformsekonomin och den svenska partsmodellen", Unionen 2017). Det kan också finnas en svart marknad som är svår att bedöma omfattningen av. Jämför hur RUT-avdraget innebar en påtagligt ökad efterfrågan på köp av hushållsnära tjänster, med kraftig tillväxt i branschen och många nya arbetstillfällen till följd.

En tänkbar invändning mot ändringar och beredskap är att plattformsekonomin till synes ännu begränsade genomslag i Sverige kan tyda på att den ordinarie arbetsmarknaden ändå fungerar bra. Man kan till exempel se att marknaden för kvalificerade konsulter inom IT inte växt så mycket som förväntades för några år sedan. Det är istället stor efterfrågan på att anställa människor med särskild kompetens. Svårigheten för många företag att få tag i kvalificerad personal har hanterats genom köp av tjänster från utländska bolag. Vidare har många företag hämtat dotterbolagsanställda från bland annat Indien. Expansion vad gäller antalet anställda har alltså skett utomlands.



■ Andel sysselsatta i olika atypiska sysselsättningsformer 2005-2016, procent av alla sysselsatta



Källa: Arbetsmarknadsekonomiska rådet 2018, Arbetskraftsundersökningarna, Medlingsinstitutet, bearbetning av data från LISA (Longitudinell Integrationsdatabas för Sjukförsäkrings- och Arbetsmarknadsstudier), Novus branschindikator för egenanställningsföretag och Eurostats arbetskraftsundersökning.



För att framtidssäkra den svenska modellen bör det tas höjd för framväxandet av nya sätt att arbeta och ta uppdrag, samt att arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer har medlemskriterier och erbjudanden som kan hantera en föränderlig arbetsmarknad.

En grundfråga i sammanhanget är om/när personer som jobbar på det sättet är anställda; det vill säga när det råder anställningsförhållande där någon har arbetsgivaransvar. I många fall förefaller osäkerheten stor, såväl bland företag som bland de som tar jobb via dem. Vissa så kallade egenanställningsföretag tar inte reellt arbetsgivaransvar, och den som är egenanställd har därför sämre trygghet vid till exempel sjukdom, intjänande av semester och försäkringar. Uppenbart finns risken att människor utnyttjas och/eller får problem till följd av okunskap.

Många som tar jobb via dessa plattformar har redan en svagare ställning på arbetsmarknaden, till exempel nyanlända med begränsade kunskaper om svenska språket och svenska arbetsmarknadsregler och lagar. De är kanske inte så benägna att driva sin sak själv, ofta också på grund av okunskap. När människor ställs utanför avtalade överenskommelser mellan parterna förstärks polariseringen på arbetsmarknaden. Konstruktiv dialog mellan parterna för mer heltäckande trygghetssystem är därför nödvändig.

En stor del av vår diskussion har kretsat kring vad som kan lösas genom partsförhandlingar, respektive eventuella behov av och möjligheter för regleringar av plattformsekonomin. Det kan handla om olika trygghetssystem för den som arbetar, men också andra spelregler för denna marknad att fungera utifrån konsument- och producentperspektiv. Om de som arbetar i plattformseko-

nomin ska omfattas av den svenska modellen måste alla berörda trygghetssystem även omfatta dessa företag och dess medarbetare. Den svenska modellen ger parterna makt och möjligheter att hantera detta avtalsvägen. Mer om detta under avsnittet *Utanför systemet*.

Gruppen menar att olika intressen måste balanseras mot varandra och eventuell reglering lämna utrymme för innovation. Erfarenheter från andra länder visar att plattformsföretag generellt förefaller vilja ”göra rätt”, men att de är uppfinningsrika vad gäller att undvika anställningslika förhållanden. Det finns exempel på företag vars strategi tycks vara att börja väldigt oreglerat, är beredda att anpassa sig när det ställs krav, men om kraven blir för tuffa så lägger de ned eller flyttar verksamheten. Risken är också stor att upplevd ”överreglering” skapar en svart marknad, utan vare sig arbetsmarknadsparter eller statsmaktens insyn.

FAKTA

Uber är ett företag som erbjuder en internetbaserad tjänst (app) för beställning och betalning av taxi- och samåkningsresor. Samåkningsdelen av tjänsten, kallad UberPOP, bedömdes i Sverige som svarttaxiverksamhet och lades ned 2016. Sedan dess har Uber introducerat matbudstjänsten Uber Eats, vars löner och anställningsvillkor bl a har ifrågasatts av fackförbundet Transport.

Betydelsefullt för människors möjlighet att få rimliga arbetsvillkor och löner är att det finns konkurrens mellan arbets-/uppdragsgivare. Vissa aktörer har större möjlighet än andra att hantera regleringar, och effekten av regleringar som syftar till att skydda arbets-/uppdragsgivare kan bli att verksamheter, som i fallet UberPOP, slås ut och konkurrensen därmed minskar.

Det krävs sannolikt insatser för att få plattformsekonomin att ”mogna in” i spelreglerna för den ordinarie arbetsmarknaden. Jämför till exempel med RUT-avdrag, som gjorde det enklare att ”göra rätt” att exempelvis administrera skattebetalningar. På motsvarande sätt borde plattformsanställningar kunna bli en arbetsform bland andra, men inte nödvändigtvis genom ny lagstiftning eller reglering, då mycket av befintligt regelverk torde vara tillämpligt även på dessa. Digital tjänsteförmedling via plattformar bör alltså i första hand prövas mot dagens regelverk. Utgångspunkten måste vara att arbetsmarknadens parter kan resonera och avtala om hur nya aktörer ska föras in i systemet. I många fall handlar det om att komma överens om praxis, schabloner m m.

I den mån det kan krävas ny lagstiftning så borde utgångspunkten främst vara att underlätta för jobbskapande verksamheter. Exempelvis anpassning av skattesystemet efter plattformsekonomin, antingen genom underlättande av inbetalning av A-skatt eller ett höjt grundavdrag för att underlätta sidoupdrag och kombinatörskap. Det kan också vara minskade krav på uppdrags-/arbetsgivare att skicka kontrolluppgifter.



Det finns också en gränsdragningsproblematik i frågan om när plattformar för förmedling av enklare tjänster övergår från ideell verksamhet eller att handla om småsummor, till att bli mer kommersiellt. Förenklingar och förtydliganden för dem som köper och säljer varor och tjänster via plattformar kan behövas. Behovet att reglera till exempel plattformar där grannar lånar verktyg av varandra är rimligen lägre än när det handlar om storskalig tjänsteförmedling av verksamhet som utgör huvudsaklig försörjning. En möjlig väg är schabloner för hur mycket intäkter man som privatperson får ta in innan det räknas som kommersiell verksamhet. Arbetsmarknadens parter kan driva fram den här typen av schabloner, antingen genom överenskommelser eller att driva frågan i en domstol.

I resonemangen ovan om den digitala transformationen av arbetslivet har vi huvudsakligen exemplifierat med företag. Digitalisering och automatisering är dock också något som i högsta grad berör offentlig sektor, även om effekterna där är delvis annorlunda än i näringslivet.

I Tyskland har fackförbundet IG Metall försökt skapa en slags certifiering av plattformsföretag för att ge såväl de som jobbar för företagen bättre villkor, som potentiella kunder information om villkoren som råder för företagets ”medarbetare”. I Sverige har fackförbundet Unionen resonerat om liknande lösningar och lagt fram ett förslag på en självreglering av plattformsekonomin inom ramen för en partsgemensamt ägt certifierings- och regleringsinstitution. En alternativ variant presenteras under avsnittet *Nya former av organisering*.

FAKTA

Ett antal plattformsföretag i Tyskland tog initiativ till en Code of Conduct, alltså en uppförandekod om fair payment som innefattar rättvis lön, seriösa uppdrag etc. IG Metall kom sedan in i arbetet och bidrog med att arrangera workshops om nyttan av att samarbeta med facken i stället för att få regler uppifrån. Fair payment har även utvecklats från att enbart handla om transparens till att ha som målsättning att matcha lokala lönenivåer. IG Metall håller även på att skapa ett ombudsmannakontor för att övervaka Code of Conduct-arbetet och ha ett slags medlare. Tanken är att koden ska kunna dras tillbaka om den missköts.



Kollektivavtal skulle sannolikt ge dem som jobbar via arbetsplattformar bättre arbetsvillkor, lön och trygghet, men än så länge är det ovanligt med kollektivavtal för sådana företag. Samtidigt finns goda möjligheter till dialog för fackförbund som är konstruktiva och visar förståelse för företagets affärsidéer.

Gruppen konstaterade att *allmän visstidsanställning* möjliggör minut- eller sekundkorta anställningar. En del företag sätter detta i system av och upprättar anställningskontrakt först när betalning för tjänster inkommit, för att sedan omedelbart avsluta anställningarna. Detta kan dock parterna förhandla bort, vilket rimligen är att föredra framför lagstiftning.

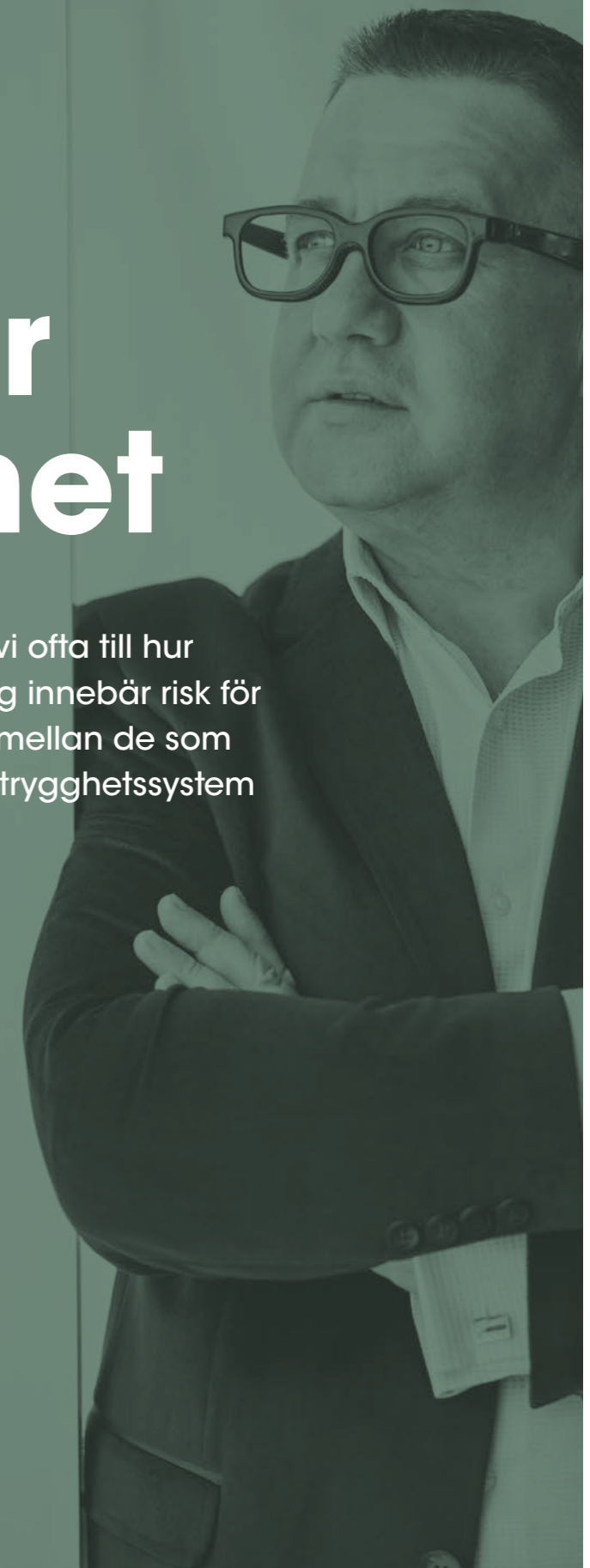
Det bör även understrykas att teknisk utveckling tenderar att hitta vägar runt systemen, om de inte justeras i takt med utvecklingen. Därför är det viktigt att arbetsmarknadens parter tar utmaningarna på allvar och samlas i dialog för att hitta gemensamma lösningar. Annars kan det komma politiska regleringar som undergräver den svenska modellen. I förlängningen kan det innebära en helt annan ordning än dagens.

Tänkbara vägar att gå:

- Gruppen ser i princip tre olika huvudalternativ:
 1. Inte göra något, utan passivt låta plattformsekonomin utvecklas som disruptiv kraft.
 2. Lagstiftning.
 3. Aktiva insatser från arbetsmarknadens parter, avtalsvägen.
- Via lagstiftning kan skattesystemet anpassas efter plattformsekonomin genom underlättande av inbetalning av A-skatt, höjt grundavdrag för att underlätta sidouppdrag och kombinatorskap, minskade krav på uppdrags-/arbetsgivare att skicka kontrolluppgifter, eller att ge alla medborgare F-skattsedel och utforma trygghetssystemen efter att alla är företagare.
- Partsorganisationerna utgår ifrån hela arbetsmarknaden och försöker anpassa sitt erbjudande till den genom att gemensamt pröva plattformsföretagen mot befintligt regelverk, med utgångspunkten att resonera och avtala om hur nya aktörer ska föras in i systemet med målet att teckna kollektivavtal. Arbetsmarknadens parter kan också förhandla om till exempel schabloner för hur mycket intäkter man som privatperson får ta in innan det räknas som kommersiell verksamhet. Vidare skulle parterna kunna enas om någon form av certifiering av plattformsföretag och andra aktörer för uppdrags- och tjänsteförmedling.
- ”Sociala plattformar”, initierade av enskilda uppdrags-/arbetstagare, flera parter eller som ensidiga fackliga initiativ. Mer om det i avsnittet *Nya former av organisering*.

Utanför systemet

I våra resonemang återkom vi ofta till hur arbetsmarknadens utveckling innebär risk för en allt tydligare uppdelning mellan de som omfattas av avtalsreglerade trygghetssystem och de som inte gör det.



Med växande egenföretagande, kombinatörskap samt en alltmer plattformsbaserad arbetsmarknad skulle också den rådande ordningen utmanas, med parternas organisering av arbetskraft och medlemsföretag som i huvudsak utgår från tillsvidareanställning på traditionella företag dit man går varje dag och jobbar sina åtta timmar.

Även om utvecklingen det senaste decenniet inte inneburit den ökning av olika former av egenföretagande som många påstår, finns indikationer på att takten kan komma att öka. Därför ser vi all anledning att parterna och samhället tar sig an frågan och rustar sig för eventuella ökning framöver.

FAKTA

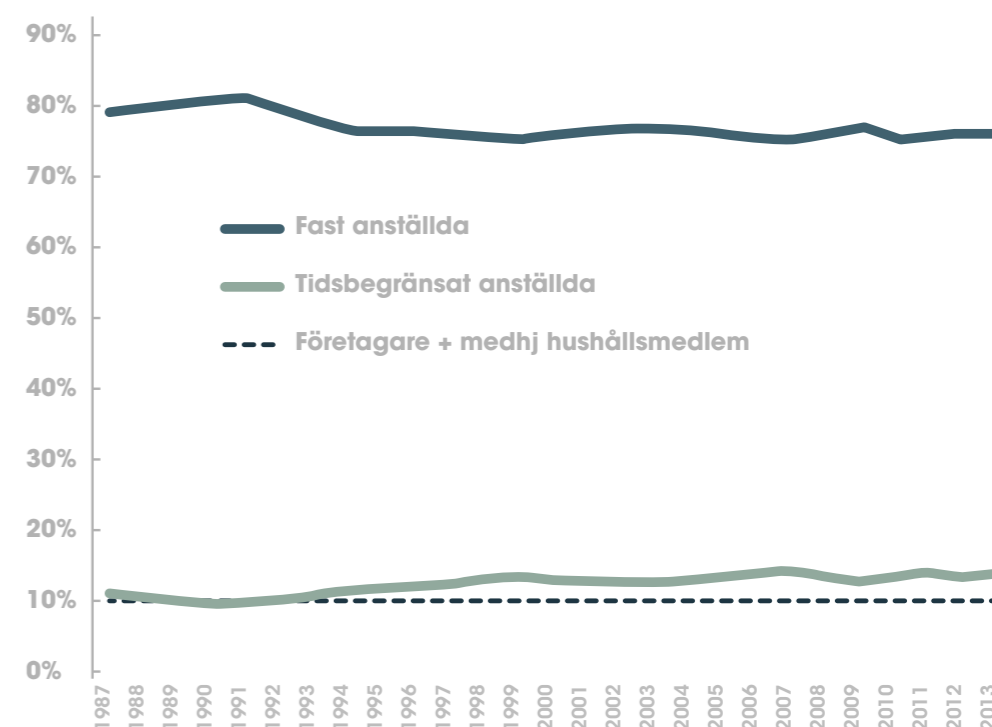
Det har, som tidigare konstaterats, varit mycket svårt att få fram statistik över hur omfattande plattformsekonomin är i Sverige. En studie som fackförbundet Unionen delfinansierat, och som refereras i rapporten *Plattformsekonomin och den svenska partsmodellen* (2016) visar att 12 procent av svenskarna förvärvat inkomster genom att arbeta via digitala plattformar. Arbetsmarknads-ekonomiska rådet kartlade i sin senaste rapport från 2018 utvecklingen av så kallade atypiska anställningar där anställda utan kollektivavtal och egenföretagare ingår. 20 procent av samtliga sysselsatta, inklusive företagare, täcks inte av kollektivavtal. Visstidsanställda svarar för cirka 15 procent av samtliga sysselsatta, och de så kallade kombinatorerna utgör knappt 9 procent. Dessa andelar har varit stabila det senaste decenniet, med undantag för andelen sysselsatta med flera sysselsättningar (kombinatorer) som ökat med cirka 1,5 procentenheter.

Detta är en fråga som uppmärksammats i flera tidigare utredningar, däribland den parlamentariska Socialförsäkringsutredningen (SOU 2015:21). Socialförsäkringssystemet är helt enkelt inte ändamålsenligt för egenföretagare och andra som arbetar på annat sätt än traditionell tillsvidareanställning. Det skydd som såväl föräldra- som sjukförsäkringen ger för egenföretagare är inte lika heltäckande som för anställda. Företagare med svag etablering på arbetsmarknaden har svårast att ta ut regelbundna inkomster och har ofta bristande information om hur de ska navigera i det komplicerade systemet. De betalar in till socialförsäkringarna genom arbetsgivaravgifter, inklusive egenavgifter, men får trots det bristfällig täckning i systemet.

Som konstaterats ovan riskerar arbetsmarknaden att bli alltmer polariserad; mellan de som har och de som inte har jobb överhuvudtaget, mellan de med tillsvidareanställning och de med deltids-, bemannings- eller egenanställning, samt mellan de som har kollektivavtalade och andra garanterade trygghetssystem och de som tvingas lösa sådant själva – eller stå utan.



Fast anställda, tidsbegränsat anställda och företagare som andel av antalet sysselsatta 1987-2014



Källa: "Mer trygghet och bättre försäkring", SOU 2015:21

Det finns vidare en tydlig etnisk dimension i begreppen insiders och outsiders på arbetsmarknaden, det vill säga att de med jobb har starkare förhandlingsposition gentemot arbets-/uppdragsgivare än de utan, då arbetslösheten är påtagligt större bland utlandsfödda och svenskar med invandrarbakgrund. Det finns skäl att misstänka att hänsyn till insiders bidrar till denna tydliga tudelning på arbetsmarknaden, och incitamenten att ändra systemen för att komma rätta med problematiken, och därmed klara integrationen, tycks vara låga.

Fackförbund tenderar att verka för villkor som bäst gynnar deras befintliga medlemmar och riskerar att försvåra för dem som står utanför. Och de som står utanför arbetsmarknaden är i betydligt mindre grad fackligt organiserade än de med jobb. Enligt SCB var 28,2 procent av de arbetslösa i åldern 15 – 74 år fackanslutna år 2016, att jämföras med 69 procent av de anställda. Det är i sig inte konstigt de som nyligen kommit in på arbetsmarknaden oftast ännu inte organiserat sig fackligt.

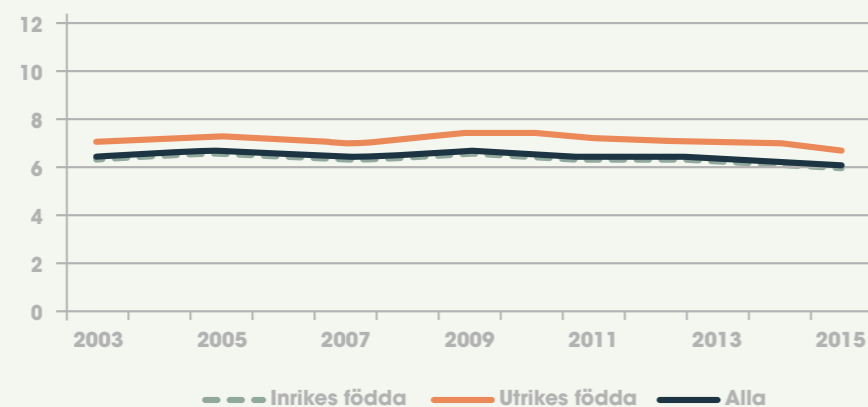
Historiskt går det att dra en parallell till principen "först in/sist ut". Turordningsregler tillkom då unga och välutbildade ansågs starka på arbetsmarknaden och därmed

konkurrerade med redan etablerade på arbetsmarknaden. I dag har dessa regler kommit att göra det svårare för andra grupper med svag ställning på arbetsmarknaden; nyanlända och gästarbetare.

Uppgifter från dåvarande Integrationsverket (2013) visade att vart fjärde företag i Sverige startades av personer med utländsk bakgrund. Det var dubbelt så vanligt att invandrare i åldersgruppen 18 till 24 år drev företag som att inrikes födda i samma åldersgrupp gjorde det. Även bland 25 till 44-åringar var det betydligt fler invandrare än inrikes födda som startade eget. Men i Arbetsmarknads-ekonomiska rådets rapport "Olika vägar till jobb" (2018) konstateras att andelen av alla sysselsatta som driver eget företag utan att samtidigt vara anställda någon annanstans är ungefär lika vanlig bland utrikes som bland inrikes födda. Däremot var andelen som kom från en tidigare anställning dock högre bland inrikes än utrikesfödda i den grupp som i november 2015 räknades som nya företagare; 62 respektive 44 procent. Andelen som kom från arbetslöshet däremot var dock högre bland utrikesfödda; 30 respektive 19 procent.

■ Andelen renodlade företagare av alla sysselsatta 20-64 år efter födelserregion, procent av den egna gruppen.

Källa: Arbetsmarknadsekonomiska rådet 2018, bearbetning av ett tioprocentigt slumpmässigt urval av alla individer i LISA (Longitudinell Integrationsdatabas för Sjukförsäkrings- och Arbetsmarknadsstudier)



Då företagare inte har tillgång till samma kollektivavtalade och på andra sätt garanterade trygghetssystem som tillsvidareanställda, blir företagare med utländsk bakgrund dubbelt polariserade på arbetsmarknaden. Men även unga lågutbildade, äldre arbetslösa och personer med funktionsnedsättning har svårare än andra att komma i arbete. Samtidigt gör globalisering, teknikförändringar och liknande fenomen att man kan komma att behöva byta arbetsuppgifter, yrke och bransch flera gånger under ett arbetsliv. Kanske också växla mellan anställning och eget företagande.

Vidare ser vi även ökade inkomstskillnader mellan sysselsatta och personer utan arbete, samt ökad ojämlikhet i hälsa mellan olika socioekonomiska grupper (t ex "Välfärd", SCB 1/2018). Inkomstklyftor är dessutom inte enbart en social utmaning utan påverkar konsumtionen och därmed samhällsekonomin.

En tydlig utmaning är hur fler på arbetsmarknaden ska kunna omfattas av de sociala skyddsnetten; vilka delar av de sociala trygghetssystemen som fortsatt bör vara kopplade till kollektivavtal och medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, samt om de sociala skyddsnetten kan garanteras utan lagstiftning.

Det finns redan i dag fackförbund som organiserar företagare, men vars erbjudande bara delvis är anpassat för dem – se avsnittet *Det fackliga erbjudandet*. Sveriges Arkitekter är exempelvis såväl en fack- som branschorganisation där både enskilda anställda och företagare kan bli medlemmar. Och Unionen har medvetet valt att tala om "de som arbetar" snarare än "anställda" när de diskuterar behoven hos kombinatorer, egenanställda (som själva inte nödvändigtvis ser sig som anställda) och egenföretagare.

I våra resonemang betonades skillnaden mellan grundskydd, en offentlig angelägenhet, kontra inkomstskydd, som är knutet till anställning. Kopplat till det diskuterade vi sjukpenninggrundande inkomst (SGI) och varför inte "historisk inkomst" används för beräkning av SGI. För tillsvidareanställda med månadslön är det i regel inga svårigheter att fastställa SGI (jämför förslag om ersättningsgrundande inkomst, EGI – baserad på vad man faktiskt har tjänat, från Socialförsäkringsutredningen SOU 2015:21), medan för dem med tidsbegränsade anställningar, företagare och andra med oregelbundna inkomster är det svårare att förutse framtida inkomst. Och fastställs SGI till 0 får man inte rätt till sjukpenning vid långvarig sjukdom, eller föräldrapenning på sjukpenningnivå vid föräldraledighet.

Privata försäkringar, tillhandahållna av fack, arbetsgivare eller individen själv, finns att tillgå som komplement till offentliga och avtalsreglerade trygghetssystem, och visar hur partsorganisationer kan möta ökade krav och behov utan lagstiftning. Dock kan privata försäkringar anses undergräva offentliga trygghetssystem. Det visar att olika aspekter av den svenska modellen, partsavtal respektive socialförsäkringar, kan komma i konflikt.

I dag administreras arbetslöshetsförsäringen av arbetslöshetskassorna, som är sprungna ur fackförbunden och många gånger har en tydlig koppling till dessa. De är dock formellt självständiga och medlemskap i a-kassa kräver inte medlemskap i facket. Om a-kassorna fullt ut skiljs från fackförbunden och blev en socialförsäkring i statens regi skulle det sannolikt, åtminstone initialt, leda till medlemstapp för fackförbunden (jämför höjningen av a-kasseavgiften 2007). Det skulle samtidigt ställa krav på fackförbunden att fokusera på just sitt erbjudande och ett förtydligande i kommunikationen av medlemskapets betydelse. En statlig a-kassa skulle dessutom antagligen kräva en mindre administration än dagens 27 a-kassor, och kunna stärka inslaget av omställningsförsäkring.

Tänkbara vägar att gå:

- Arbetsmarknadens parter enas om ökade möjligheter för företagare, egenanställda och andra att organisera sig fackligt och omfattas av partsavtalade trygghetssystem.
- Ökat statligt ansvar för trygghetssystem som i dag regleras genom avtal mellan arbetsmarknadens parter, för att inkludera grupper som i dag inte omfattas.
- Övergång till att använda "historisk inkomst" för beräkning av SGI.
- Skattemässigt gynnande av privata försäkringar för att ge enskilda starkare skydd vid till exempel föräldraledighet, sjukdom och/eller arbetslöshet.
- Utveckla det statliga grundskyddet till att utgöra det yttersta sociala skyddsnetet.
- Skilj a-kassorna fullt ut från fackförbunden och låt dem bli en socialförsäkring i statens regi.
- Höjt tak och indexering av a-kassan.





■ Det fackliga erbjudandet

Vi tror att arbetsmarknadens parter bör möjliggöra för, och aktivt locka, fler grupper på arbetsmarknaden att engagera sig fackligt och omfattas av kollektivavtal. Men att bara öppna för medlemskap är inte tillräckligt.

Det måste också finnas ett attraktivt erbjudande, anpassat även för dem som i dag står utanför. Det gäller såväl fackförbund (mer om det nedan) som arbetsgivarorganisationer, som behöver se över stadgar och villkor för att kunna släppa in plattformsföretag.

Internationellt sett är fortfarande den fackliga organisationsgraden hög i Norden, och täckningsgraden av kollektivavtal i Sverige är mycket hög. Den varierar dock mellan olika branscher och sektorer, och det finns skäl att hålla ögonen på hur utvecklingen sker i nya branscher.

■ Facklig organisationsgrad för löntagare i 15 länder 1980-2015

	1980	1990	1993	2000	2006	2007	2008	2010	2013	2014	2015
Sverige	78/	81	85	81	77	73	71	71	70	70	69
Finland	69/	76	84	76	71	71	70	70	69		
Danmark	75	76	77	75	69	70	68	69	70	69	67
Belgien	51	51	52	56	55	55	54	54	55		
Norge	57	57	57	53	53	52	51	52	52	52	52
Storbritannien	52	40	38	30	28	28	27	27	26	25	25
Tyskland	35	31	32	25	21	20	19	19	18		
Japan	31	25	24	21	18	18	18	19	18	18	17
Spanien	19	13	18	17	14	15	17	17	17		
Slovakien			67	32	21	19	17	15	13		
Lettland		46 1992	27 1995	20 2003	17	17	15	15			
Polen	66 1981	35	30	17	16	16	16				
USA	23	16	16	13	12	12	12	12	11	11	11
Frankrike	18	10	9	8	8	8	8	8	8		
Turkiet	42			29 2001			11		6		

Källa: Kjellberg, Anders, "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund", Lunds universitet 2018.



Mellan 2006 – 2017 minskade den fackliga organisationsgraden för arbetare i privat sektor från 74 procent till 58 procent. För tjänstemän i privat sektor sjönk den mellan 2006 och 2007 från 69 procent till 63 procent, men ökade sedan gradvis och låg 2017 på 68 procent ("Hur fungerar kollektivavtalen?", Arbetsmarknads-ekonomiska rådet 2018). En förklaring till minskningen är riksdagsbeslut 2006 om höjda a-kasseavgifter och minskade ersättningsnivåer, men utvecklingen fortsatte att gå isär mellan arbetare och tjänstemän när åren med förhöjda a-kasseavgifter hade passerat. Tjänstemännens alltjämt höga organisationsgrad kan delvis förklaras av den inkomstförsäkring som erbjuds medlemmarna.

Skulle organisationsgraden minska avsevärt finns en uppenbar risk att fackens och kollektivavtalens legitimitet urholkas. Det kan leda till att det blir svårare att träffa avtal om avsteg från exempelvis turordningsregler. Fokus flyttas då från arbetsmarknadens parter till politiker som på ett tydligare sätt tvingas välja mellan att företräda arbetsgivarnas eller arbetstagarernas intressen. Trycket på lagstiftning kan också öka till följd av att allt fler arbetsgivare inte tycker att dagens avtal passar dem. Se även avsnittet *Framtidens kollektivavtal*.

Många fackförbund vittnar samtidigt om att det blir allt svårare att få enskilda att engagera sig i förtroendeuppdrag. Skälet kan vara värderingsförändringar mot mer individualism, där människor inte vill inordna sig i kollektiva grupperingar, där arbetsmarknaden regleras just ur ett kollektivt perspektiv.

Företag och individer efterfrågar också lösningar som passar just dem. Medlemskapet i arbetsgivarförbund eller fackliga organisationer övervägs utifrån vad organisationerna kan erbjuda just det företaget/individerna.

Detta är en framtida utmaning för organisationer som i huvudsak reglerat arbetsmarknaden genom kollektiva lösningar. Vad är organisationernas roll i en sådan utveckling? Hur påverkar det kollektivavtalen?

En genomgång av vad fackliga organisationer erbjuder sina medlemmar, utöver det grundläggande om förhandlingsstöd, och till vilken kostnad, visar att det är svårt att generellt jämföra villkor, erbjudanden etc. med varandra eftersom konstruktionerna kan skilja sig åt väsentligt. Några saker kan dock konstateras, som att medlemsavgifterna ser väldigt olika ut.



Framtidens arbetstagarorganisationer måste bli bättre på att se till sina befintliga och potentiella medlemmars individuella behov och anpassa sitt erbjudande och sina tjänster därefter.

För de flesta ingår olika former av försäkringar i fackmedlemsavgiften, eller erbjuds till rabatterat pris. Andra vanliga förmåner är medlemstidningar, bo- och billån, utbildningar relaterade till fackligt arbete eller yrkes-/karriärutveckling, olika former av coaching/samtalsstöd, pensionsrådgivning, rabatter på semesterresor och så vidare. En del erbjuder kostnadsfri prova-på-period; i praktiken avgiftsfria månader.

Många fack erbjuder även inkomstförsäkring som garanterar en hygglig levnadsstandard även om man står mellan två arbeten eller tvingas vara arbetslös en tid. I vissa fall ingår inkomstförsäkringen i medlemsavgiften till facket, i andra fall är den valbar.

Vi har resonerat om andra typer av erbjuden från arbetstagarorganisationer. Skulle till exempel matchning mellan uppdrags-/arbetssökande medlemmar och uppdrags-/arbetsgivare kunna vara en facklig uppgift? Givet den utsuddning av gränser mellan entreprenörer och anställda som vi tagit upp ovan kan man också tänka sig matchning av affärsmöjligheter och finansiering. Här skapar den digitala transformationen stora möjligheter. Se även idén om sociala plattformar under avsnittet *Nya former av organisering*.

Generellt tror gruppen att framtidens arbetstagarorganisationer måste bli bättre på att se till sina befintliga och potentiella medlemmars individuella behov och anpassa sitt erbjudande och sina tjänster därefter.

Ännu svårare än att jämföra erbjudanden är de krav som ställs för medlemskap. Många organisationer är väldigt specifika med vilka yrkesroller de organiserar. En del ställer krav på att medlemmar ska ha sin huvudsakliga inkomst från arbete inom ett visst yrkesområde.

Det är i sammanhanget viktigt att påpeka att det bara är inom vissa yrkesområden man som anställd har möjlighet att välja mellan olika fack. För många finns det i allmänhet bara ett val, åtminstone sett till de mer konventionella organisationerna. Se även avsnittet *Nya former av organisering*.

Tänkbara vägar att gå:

- Ökad grad av individuell anpassning av fackligt medlemskap vad gäller innehåll och tjänster.
- Breddade erbjudanden i form av exempelvis ökat utbud av kompetensutveckling och hjälp med att hitta nya uppdrag genom matchning.
- Verka för andra former av belöningssystem än lön; arbetstidsförkortning och ett mer flexibelt arbetsliv; trivsel, wow-faktor, gymtid med mera.
- Göra normalarbetstiden till föremål för förhandling och få en övergång till mer uppdragsbaserad ersättning.



Nya former av organisering

Det finns inte endast en given form av facklig organisering. I Sverige och i många andra länder utgick man ursprungligen utifrån en yrkesprincip, som sågs som den enklaste och mest naturliga indelningen. Därmed kunde det finnas många olika fackliga organisationer på samma arbetsplats.

I takt med framväxten av det industriella samhället i början av 1900-talet skedde i Sverige ett skifte till industriförbundsprincipen. Istället för att organisera alla med samma arbete blev målet att organisera alla på samma arbetsplats.

Därmed stärktes förutsättningarna för en sammanhållen lokal facklig organisation och innebar att arbetsgivare under den period som kollektivavtal gällde garanterades arbetsfred för alla på arbetsplatsen.

Med tillkomsten av fackliga huvudorganisationer (LO, TCO och Saco) skedde en uppdelning av verksamhetsområden och arbetsplatser på den svenska arbetsmarknaden. Ingen lagstiftning reglerar gränsdragningen mellan de fackliga organisationerna och ingen myndighet ansvarar för att fastställa organisationsområden. Inom varje huvudorganisation har man istället tagit fram en organisationsplan, i vilken fördelningen av arbetsmarknaden framgår. Arbetsmarknaden är vertikalt uppdelad, vilket innebär att varje sektor på arbetsmarknaden sägs "tillhöra" ett förbund.

FAKTA

Lärarnas Riksförbund organiserar utbildade, behöriga lärare samt studie- och yrkesvägledare. Inte rektorer. Lärarförbundet organiserar alla lärare från förskola till högskola samt skolledare och förvaltningschefer. Vidare finns Sveriges Skolledarförbund som organiserar rektorer, chefer och ledare inom utbildningsområdet.



Tanken med detta från centralorganisationernas sida var att ett fackförbund ensamt skulle kunna organisera alla arbetstagare inom "sin" respektive sektor. Men samtidigt finns arbetstagarorganisationer som står utanför centralorganisationerna, som Ledarna. De har inte varit med och delat upp arbetsmarknaden, utan organiserar medlemmar utifrån egna principer och är inte bundna till någon särskild bransch eller sektor.

Vidare förekommer direkt konkurrerande fackförbund. Lärarnas riksförbund och Lärarförbundet har, även om de formellt har olika medlemskriterier, stora grupper av lärare som i praktiken kan välja mellan de två. Brandmännens riksförbund (står utanför centralorganisationerna, tecknar inte kollektivavtal) och Kommunal organiserar båda de som jobbar inom räddningstjänsten. Hamnarbetarförbundet (står utanför centralorganisationerna, tecknar inte kollektivavtal) och Transport organiserar båda hamnarbetare.

Gränsdragningsprinciperna mellan fackförbunden utmanas även av Unionen, som välkomnar "alla tjänstemän i det privata arbetslivet" – samt, syftande på olika former av företagare, "de som arbetar" som medlemmar.

Utifrån frågan om, och i så fall hur, arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer bör bredda kriterierna för medlemskap och anpassa erbjudanden till nya grupper på arbetsmarknaden har vi resonerat om vilken effekt det skulle få om helt nya typer av fackliga organisationer växte fram som, liksom flera av dagens fackförbund, aktivt konkurrerade om medlemmar.

Huvuddelen av dagens fackliga organisationer har många decennier på nacken, och i den mån nya organisationer tillkommit så är det framförallt genom avknoppningar eller sammanslagningar. Om fler aktörer etablerade sig skulle det tvinga befintliga och konkurrerande organisationer att vässa sina erbjudanden och bättre anpassa sig efter dagens arbetsmarknad.

Samtidigt finns risken att nya fackliga organisationer utmanar befintliga genom att erbjuda arbetsgivare kollektivavtal med andra villkor än befintliga, och därmed bidra till en press nedåt. Detta skulle utmana det *fackliga löftet* och eventuellt grunden för den svenska modellen. Det skulle också kunna skapa osäkerhet för arbetsgivare om vilken facklig organisation som faktiskt företräder verksamhetens anställda.

Alternativet till nya fack är förstås att befintliga blir bättre på att organisera nya grupper på arbetsmarknaden och erbjuda bra tjänster och kollektivavtal.

FAKTA

Det *fackliga löftet* är en princip som växt fram inom den fackliga rörelsen och som brukar inledas med en historia om ett antal smeder runt ett bord någonstans, som gör upp om principer för att inte få arbetsgivare att spela ut dem mot varandra genom att acceptera lägre lön för att få jobb. Löftet formuleras så här: "Vi lovar och försäkrar att aldrig någonsin, under några omständigheter, arbeta på sämre villkor eller till lägre lön än det vi nu lovat varandra. Vi lovar varandra detta i den djupa insikten om att om vi alla håller detta löfte så måste arbetsgivaren uppfylla våra krav."



Vi har även diskuterat möjligheten till mer begränsade kollektivavtal, samt möjligheten för uppdrags-/arbetsgivare att erbjuda uppdrags-/arbetstagar villkor motsvarande kollektivavtal. Idéer rörande detta har bland annat förts fram av såväl Företagarna som Skogsindustrierna och Trä- och Möbelföretagen (*Kollektivavtal Light*).

Hittills har dessa förslag inte givit märkbart genomslag. Redan i dag finns det arbetsgivare som av olika skäl inte tecknar kollektivavtal men anger att de erbjuder kollektivavtalsliknande villkor. På en del av dessa arbetsplatser finns "personalföreningar" som i någon mån motsvarar rollen av dialogpartner till arbetsgivaren. Dock saknas då stödet av en facklig organisation och kollektivavtal i ryggen, varför detta knappast kan betraktas som ett hållbart alternativ.

En idé som Allan Larsson kortfattat presenterade vid ett av gruppen arrangerat seminarium den 2 maj 2018 handlade om så kallade sociala plattformar. Tanken är att sociala plattformar skulle kunna matcha de digitala för att kontra plattformsekonomin förändrade maktbalans mellan uppdrags-/arbetstagar och uppdrags-/arbetsgivare – en del av grunden för den svenska modellen. De digitala plattformarna kanaliseras efterfrågan på arbetskraft, de sociala kanaliseras utbudet – samt anger villkor för påhugg och andra former av anställningar eller uppdrag. Det skulle kunna vara ett alternativ till traditionell facklig organisering, om sådan inte är möjlig.

En möjlighet är att fackliga organisationer etablerar sociala plattformar som en del i sitt erbjudande. Det skulle kunna ge organisationerna en mycket mer aktiv roll om de fungerade som en väg in till jobb, snarare än värvande när anställning redan har påbörjats.

FAKTA

Uttrycket *social plattform* är en försvenskning av det europeiska begreppet *social* som i mångt och mycket handlar om arbetslivet: *social dimension*, *social dialogue*, *social pillar*. Svenska språket har två begrepp som motsvarar *social policy* – arbetsmarknadspolitik och socialpolitik.

Tänkbara vägar att gå:

- Slopade gränsdragningsprinciper mellan fackförbund, fri konkurrens om medlemmar.
- Fler och nya former av facklig organisering.
- Sociala plattformar, se ovan.
- Kollektivavtal Light (jämför förslag från Skogsindustrierna och Trä- och Möbelföretagen) med till exempel nya instegsjobb/lärlingsjobb, förändrade turordningsregler för unga samt längre visstids- och provanställning.
- Kollektivavtal i olika omfattningar för olika ändamål, till exempel "liten", "mellan" och "stor" där "stor" innehåller ett mer omfattande regelverk för de arbetsgivare som så önskar därför att de till exempel betalar för medarbetares tid. "Liten" innehåller ett minimum av regler som passar arbetsgivare som främst betalar för medarbetares resultat.
- Lagstifta om nya anställningstrygghet som t.ex. inte bygger på turordningsregler.

Kompetens-utveckling

Livslångt lärande, fortbildning parallellt med arbete samt omställning vid jobbyte är avgörande. Detta gäller såväl arbets-/uppdragstagares trygghet och möjlighet till fortsatt försörjning som för arbets-/uppdragsgivares behov av kompetens – och i förlängningen tillväxten i näringslivet och samhällsekonomin

Detta är något vi ständigt återkommit till i våra resonemang. Kompetensfrågan är och kommer att vara central. Såväl näringslivets som den offentliga sektorns svårigheter att hitta kompetent personal är en signifikant flaskhals för produktivitet och tillväxt. Vi tror även att allt fler kommer att vilja kunna växla lön och förmåner mot kompetensutveckling.

Samtidigt är det tydligt att dagens system för kompetensutveckling har brister. Vi menar att för att Sverige ska klara strukturomvandlingen på arbetsmarknaden så finns ett stort behov av arbetsmarknadsutbildning, eller mer generell vuxenutbildning, riktad till både arbetslösa och sysselsatta vuxna så att de har en möjlighet att uppgradera sin kompetens i takt med att arbetslivet förändras. Många nyanlända vuxna som kommit till Sverige under senare tid har också en för svenska förhållanden låg utbildningsnivå som kan behöva höjas och kompletteras (källa: Ekonomifakta.se).

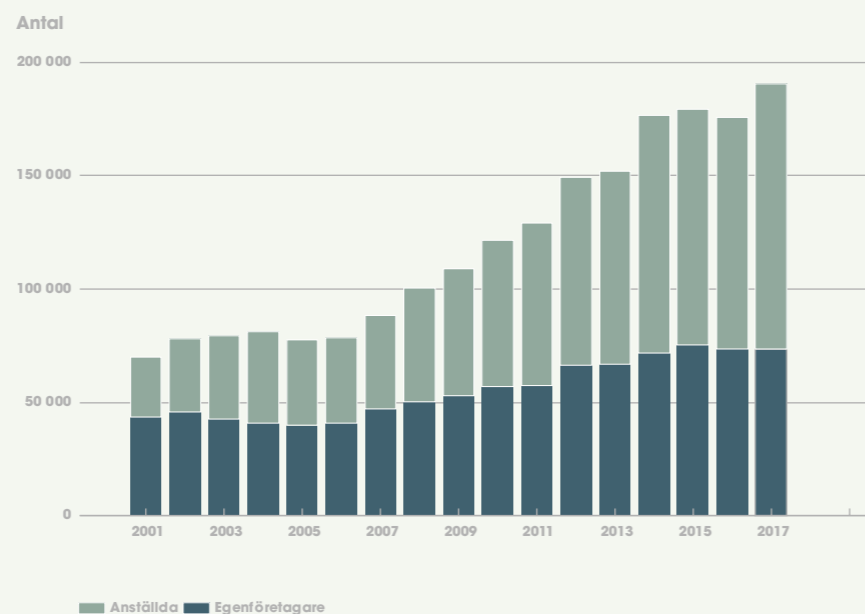
En nyckelfråga i sammanhanget är hur finansieringen av utbildningen ska ske. Hur mycket ansvar bör ligga på den enskilde respektive arbetsgivaren? I vilken utsträckning kan och bör staten gå in med subventioner? Vad är högskolornas roll och ansvar? Vad bör ske inom ramen för arbetsmarknadsutbildning respektive annan vuxenutbildning? Vid sidan av staten är kommuner i dag viktiga aktörer inom såväl arbetsmarknads- som annan utbildning. Bör uppdelningen av ansvar fortsätta se ut som den gör?

En relaterad fråga till finansieringen är vem som ska bestämma inriktning och innehåll för utbildningen. Med andra ord, hur mycket ska individen själv få styra och hur mycket ska utbildningen styras av prognoser för arbetskraftsefterfrågan eller andra aspekter? Vi har inga direkta svar på dessa frågor men vill lyfta fram dem som viktiga för parterna och andra aktörer att ta ett aktivt grepp om.

Gruppen har resonerat om vägar för att stärka hur socialförsäkringssystemet kan underlätta omställning. En möjlighet skulle vara att låta myndiga medborgare själva fritt få disponera sin pension efter en viss intjänad nivå, och göra det möjligt att använda delar av det kapitalet för kompetensutveckling, friår eller vad hen önskar. Det skulle sannolikt ge en enklare administration än för flera olika system. Samtidigt finns självklart risken att förtida uttag av pensionskapital för jordenruntssegling, bartenderutbildning eller måleristudier leder till höga samhällskostnader i form av framtida försörjningsbidrag.

En annan väg att gå är utsträckta möjligheter att ta studielån. I dag kan man bara få studiemedel till och med det år man fyller 56, och rätten att ta studielån minskar från och med det år man fyller 47. Då många prognoser pekar på att vi i Sverige kommer att arbeta högre upp i åldrarna, och som tidigare konstaterats kan behöva byta såväl yrke som bransch flera gånger i livet, så finns det goda skäl att möjliggöra även för övre medelålders att fortbilda sig med studielån. Dock är det värt att påpeka att studielån är just lån. Det måste finnas realistiska återbetalningsplaner för alla låntagare.

■ Sysselsättning 65-74 år



Källa: Ekonomifakta.se



Andra förslag som framförts, som vi inte hunnit diskutera närmare, är möjligheten att skattemässigt gynna arbetsgivares köp av externa kurser samt en ny statlig omställningsförsäkring för alla med arbetsinkomst.

I boken *Framtidens arbetsförmedling* (tankesmedjan Fores 2018), skriver Susanne Ackum om hur arbetsmarknadsutbildningarna i 1950-talets Rehn-Meidnermodell – syftande till att skapa en expansiv välfärdsstat och offentliga investeringar för att upprätthålla inhemsk efterfrågan över konjunkturcyklerna – först och främst hade en strukturpolitisk roll. Under 1990-talskrisens inledande skede blev utbildningarna också ett viktigt stabiliseringspolitiskt instrument, för att under en tid därefter främst riktas mot dem som stod längst ifrån arbetsmarknaden, det vill säga en fördelningspolitisk inriktning. Under senare år har fokus åter igen blivit att fylla kompetensbehov i bristyrken.

De yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningarna är i dag korta och syftar till att öka arbetslösa möjlighet att komma i arbete samt underlätta för arbetsgivare att finna rätt kompetens och därigenom motverka flaskhalsar på arbetsmarknaden. Parallellt med arbetsmarknadsutbildningarna har även annan vuxenutbildning vuxit fram, som till exempel studieförbund, folkhögskolor, komvux, yrkesvux, satsningar inom ramen för den europeiska socialfonden, trygghetsråden, yrkeshögskolan och uppdragsutbildningar vid universitet och högskolor.

Ett brett och kvalitativt utbud av vuxenutbildning har även funktionen av att rätta till eventuella brister från grundskole- och gymnasieutbildning.

Tecken tyder ändå på att det är svårt för vuxna att läsa yrkesutbildningar efter gymnasiestudier. Om det stämmer så måste det lösas för att stärka det livslånga lärandet och rörligheten på arbetsmarknaden.

Generellt bör dagens utbildningssystem ses över så att det blir bättre anpassat till vuxnas behov av flexibilitet i sak, tid och rum. Utbildningssystemet måste utformas så att vuxna med lång erfarenhet och förvärvat kompetens enkelt kan komplettera med enstaka kurser för att yrkesväxla, i stället för att behöva gå igenom hela utbildningsprogram. Vidare bör valideringssystem möjliggöra för alla vuxna att få sin kompetens certifierad.

Tänkbara vägar att gå:

- Gör pensionen tillgänglig för alla, efter en viss intjänad nivå, och möjliggör för individen att använda förtida uttag för kompetensutveckling.
- Öka möjligheterna att läsa yrkesutbildningar och enstaka kurser i vuxen ålder.
- Utsträck möjligheten att ta studielån och/eller möjliggör att få studielån som en pott för individen att förfoga fritt över. Kräver konstruktion för garanterad återbetalning.
- Gör det möjligt att studera även vid uppbärande av a-kasseersättning.
- Skattemässigt gynnande av arbetsgivares köp av externa kurser för medarbetare.
- Ny statlig omställningsförsäkring som rör alla med arbetsinkomst.



■ Lönebildning i en ny tid

En återkommande fråga i gruppens arbete
handlade om industrins normerande roll
genom det så kallade märket.

Det har tagits upp av kvalificerade gästföreläsare som Lars Calmfors (professor i internationell ekonomi vid Institutet för internationell ekonomi, Stockholms universitet, samt vid tiden för utredningen ordförande i Arbetsmarknadsekonomiska rådet) och Henrik Malm Lindberg (docent i ekonomisk historia, sekreterare vid Delegationen för migrationsstudier).

Utifrån detta pågick sedan en ordentlig diskussion under flera möten. Gruppen menade att industriavtalet slår igenom så tungt att det försvårar tillämpningen av moderna lönebildningsavtal, som Ledaravtalet. Och även om en viss decentralisering tycks ske så normerar märket direkt och indirekt åtminstone i den privata sektorn, oavsett kollektivavtalens centraliseringsgrad. Även vid sifferlösa avtal utgör märket ofta norm för löneutrymmet och styr de anställdas förväntningar. Märket fungerar som tak och sänker transaktionskostnaderna för arbetsgivare. Samtidigt begränsar individgarantier, fackliga låglönesatsningar och höga avtalslöner möjligheten till individuell lönesättning, vilket innebär lägre lönespridning.

Ju mer sifferlösa avtal slår igenom kan dock märkets betydelse komma att minska.

Det förefaller finnas en utbredd uppfattning om att "kaos hotar" om industrinormeringen skulle spricka utan något system att ersätta med. Men ytterst få verkar argumentera för en ordning helt utan märke. Den kritik som riktas mot systemet verkar mer handla om att industrin ensam får sätta spelreglerna för avtalsrörelsen.

Vi konstaterar att flera samverkande faktorer, inte bara industrinormeringen, ligger bakom dagens samordnade avtalsrörelser utan större konflikter och med reallöneökningar. Bland annat har Sverige stabila makroekonomiska villkor i form av en oberoende riksbank med låginflationsmål; en budgetprocess med budgetbalans i fokus, samt Medlingsinstitutet som ska verka för en väl fungerande lönebildning, bland annat med utgångspunkt i den konkurrensutsatta industrins lönenormerande roll. Vidare kan inte längre politikerna direktförhandla om offentliganställdas löner.

Är den svenska sammanpressade lönestrukturen något som är inbyggt med automatik i systemet, eller resultatet av utfall? Och ligger systemets eventuella fördelningspolitiska misslyckande i externa, snarare än interna faktorer? Kanske är det andra faktorer än industrimärket som bidragit till allmän produktivitetsutveckling som i sin tur gett reallöneutveckling?

En annan aspekt är att dagens låga inflation kan vara ett tecken på att märket faktiskt fungerar. Och välfungerande lönebildning är ett gott mått på välfungerande arbetsmarknad. Även om det finns fog för en reformering av lönebildning vill knappast någon riskera samma situation som på 1980-talet, med hög inflationstakt och noll reallöneökningstakt.

■ Inflation i Sverige 1831-2017

Årlig förändring i procent av konsumentpriserna



Källa: SCB

Däremot är det inte självklart att den konkurrensutsatta industrins avtal ska bestämma takten, om hemmamarknaden behöver mer arbetskraft för att expandera. Vår uppfattning är att om någon form av märke ska bestå så måste fler parter få ta plats runt förhandlingsbordet, så även tjänstesektor och möjligen även offentlig sektor tydligare inkluderas.

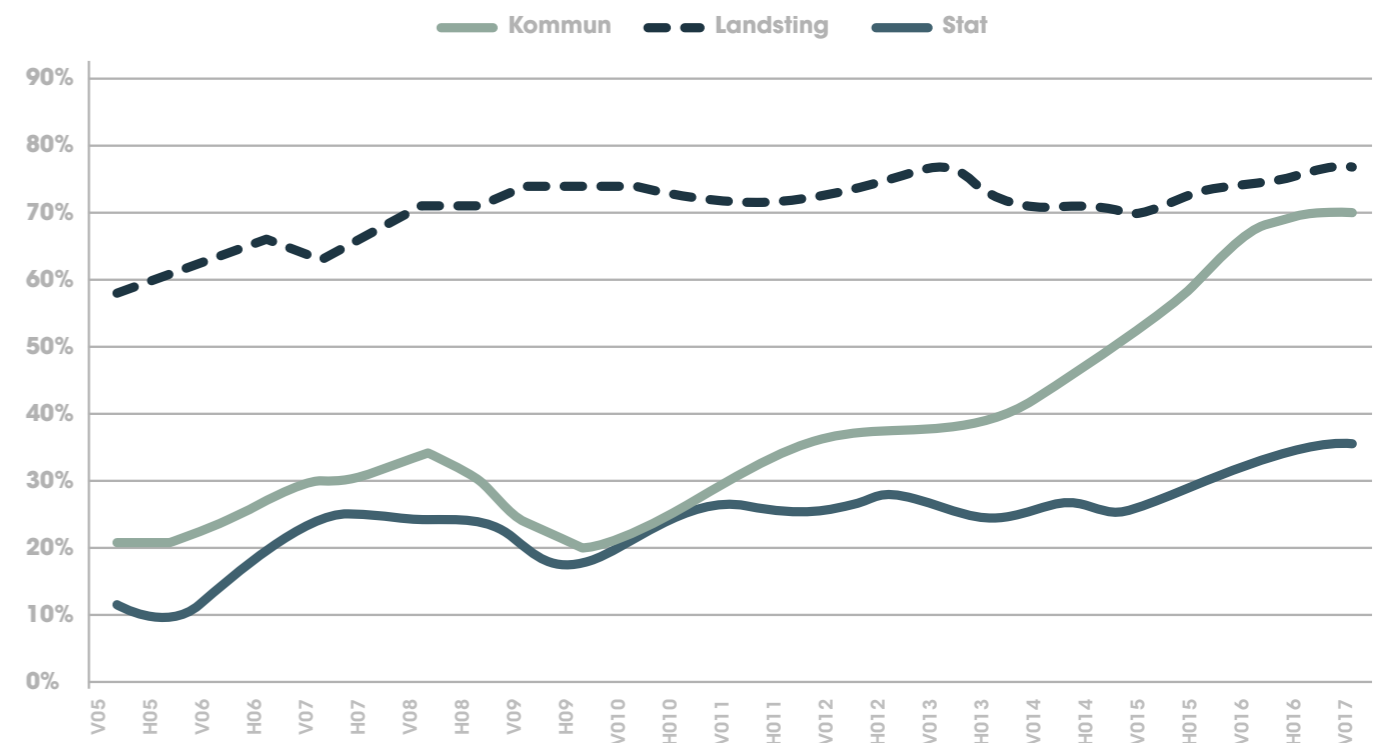
Det framförs argument om att det är exportinkomsterna som finansierar den offentliga sektorn. Men i själva verket genererar ju all produktion skatteinkomster. Större hänsyn till läget i andra sektorer bygger dock på att utbudet av arbetskraft till hemmamarknadssektorerna är otillräckligt. Annars finns risk för kronisk arbetskraftsbrist.

Det kan mycket väl vara så att många yrken inom den offentliga är underbetalda, givet personalbehov framledes. Löneökningstakten på dessa områden kan behöva ligga

högre än utrymmet i industrin, då den offentligt finansierade sektorn sannolikt kommer att växa som andel av BNP och av sysselsättningen (givet en åldrande befolkning och därtill kopplade ökade behov av vård och omsorg, men även – oaktat det – behov av satsningar på försvar, polis och skola). Detta kommer förmodligen kräva relativlönehöjningar.

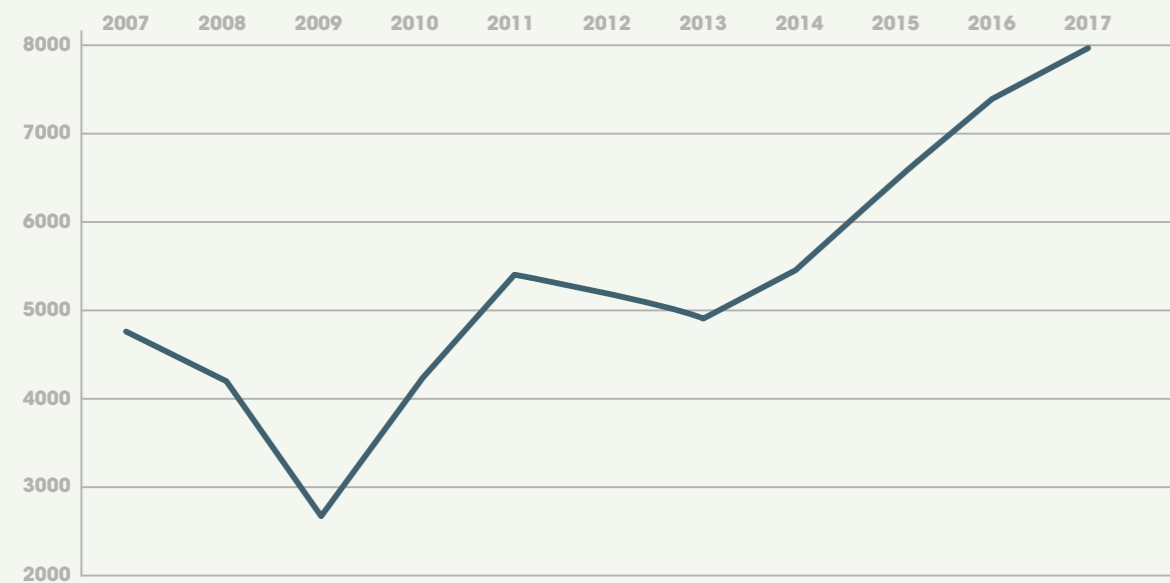
Utifrån det resonerade gruppen om till exempel vård- och omsorgsanställdas underbetalning skulle vara möjligt att kvantifiera. Dock verkar det svårt att få tag på sådana seriösa beräkningar. Hur som helst behövs mekanismer för att justera relativlöner, oavsett hur fel de ligger just i dag. Växande arbetskraftsbrist är ett reellt problem i en i flera sektorer, bland annat på grund av lönenivåerna. Andra faktorer såsom arbetsvillkor spelar förstås också en viktig roll. Förbättring av välfärdssektorns ledning och styrning är därmed en viktig fråga, vid sidan av lönebildningen.

■ Brist på arbetskraft, offentliga arbetsgivare våren 2005 - våren 2017



Källa: Arbetsförmedlingen

■ Utvecklingen av arbetskraftsbristen inom näringslivet i Sverige



Källa: Stockholms Handelskammare / SCB

När Ledarnas chefsekonom Anna Thoursie gästföreläste för gruppen menade hon att omfattningen av kvinnors underbetalning som beror på diskriminering inte var möjlig att kvantifiera, men pekade på nationalekonomiska teorier om varför lönediskriminering kan uppstå och kvarstå.

Kvinnodominerade yrken inom vård, skola och omsorg har nästan undantagslöst lägre medianlöner och lägre lönespridning än mansdominerade yrken. I Tillitsdelegationens slutbetänkande hänvisas till en rapport från Arbetsförmedlingen ("Var finns jobben?", 2018) som visar på risken för stor brist på sökande inom huvudsakligen kvinnodominerade yrken inom vård, skola och omsorg den kommande tioårsperioden. Men även andra sektorer kommer att erfara arbetskraftsbrist. Låg lönespridning i kvinnodominerade välfärdsyrken handlar därmed om möjligheter till verksamhetsstyrning och kompetensrekrytering

Gruppens slutsats är att kommande avtalsrörelser bör tillämpa ett jämställdhetsperspektiv, genom antingen höjning av kvinnors löner eller en förskjutning mot yrken där det råder arbetskraftsbrist. Det är en dock fråga för parterna, inte för politiken.

Det finns ett starkt motstånd mot löneglidning inom offentlig sektor, då det dels är en kostnadsfråga för politiker och dels en fråga om konkurrens om löneökningstrymmet kollegor emellan. Samtidigt finns det nog ett

större potentiellt utrymme än det som utnyttjas i dag för att organisera om arbetet, höja lönerna och därigenom anlita och behålla kompetent personal. Då kanske samma eller bättre resultat kan åstadkommas med något färre men mer värlönlade personer, något hittills som inte direkt välkomnats från fackligt håll.

Som alternativ till att låta industrins parter själva – eller tillsammans med andra – sätta märket, diskuterade gruppen exempelvis Riksbankens inflationsmål som tänkbart nytt märke. Man kan självklart också tänka sig att helt överge idén om ett märke för lönebildningen. Det skulle sannolikt innebära ett justerat inflationsmål och till följd av det högre skatt, omprioriteringar i offentlig sektor samt möjlighet till "toppning up" för medborgare av olika välfärdstjänster.

Om däremot fler parter och sektorer involverades och vägdes in vid märkessättningen skulle det möjliggöra fler lokala avtal på företagsnivå, och större möjligheter för arbetsgivare att sätta lön efter kompetens.

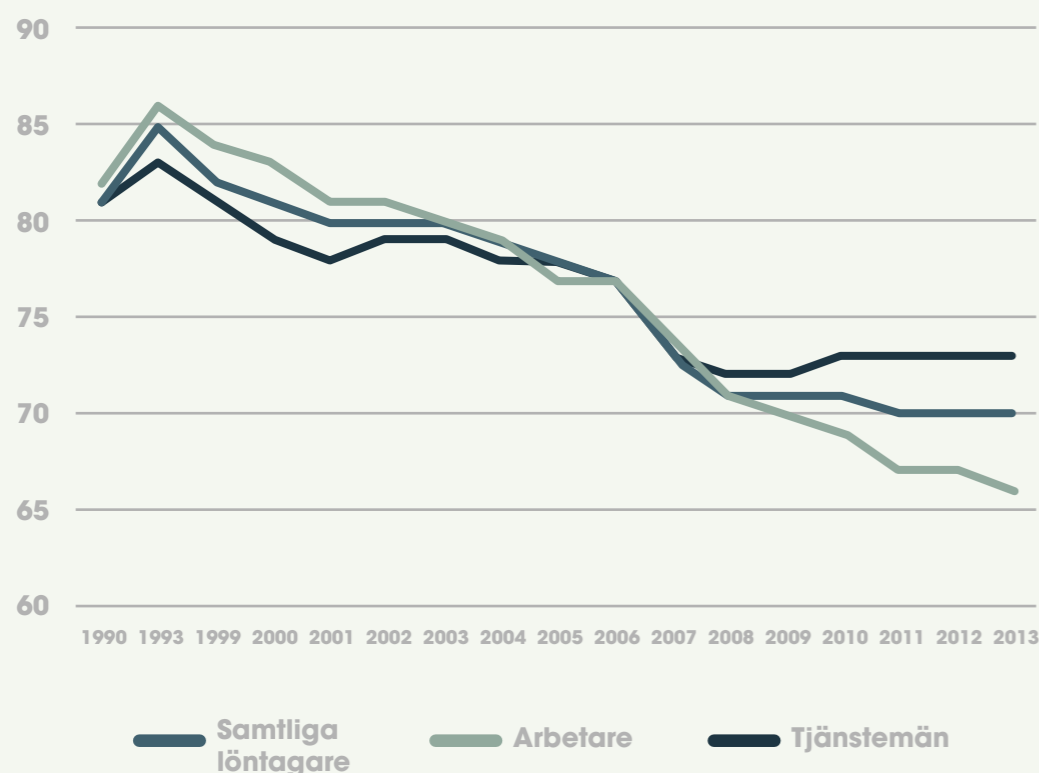
Tänkbara vägar att gå:

- Helt överge industrinormeringen.
- Involvera fler parter i märkessättandet, till exempel tjänstesektorn och även den offentliga sektorn.
- Bevara dagens system, men se över mekanismerna för att justera relativlöner.
- Använda Riksbankens inflationsmål som märke.

Framtidens kollektivavtal

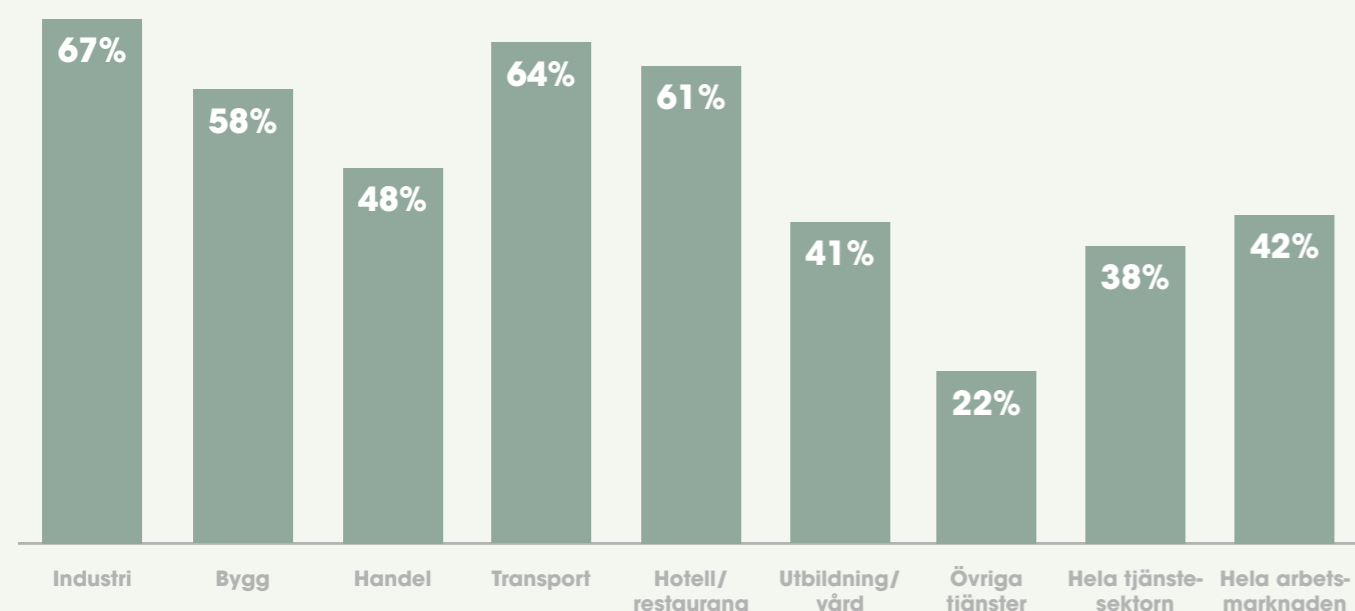
Mot bakgrund av ovanstående har gruppen även resonerat om hur kollektivavtal framöver skulle kunna konstrueras för att bättre passa moderna verksamheter och motsvara den nya arbetsmarknad som växer fram, med syfte att låta majoriteten av arbetskraften även fortsättningsvis omfattas av partsavtalade trygghetssystem.

■ Facklig organisationsgrad uppdelad på arbetare och tjänstemän år 1990, år 1993 samt år 1999-2013 (procent, bruten axel)



■ Industrin leder kollektivavtalsligan

Andel företag som hade kollektivavtal 2010. Uppgifterna gäller företag med upp till 50 anställda. De speglar dock arbetsmarknaden i stort eftersom de allra flesta företag är små.



Källa: Kjellberg, Anders, "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund", Lunds universitet 2018.

Den i vissa sektorer låga fackliga anslutningsgraden, och förekomsten av hängavtal snarare än medlemskap i arbetsgivarorganisationer, kan tyda på att kollektivavtalen inte passar dessa verksamheter. De kan eller vill inte förbinda sig att ge regelmässiga lönepåslag. Andra former av belöningsystem än lön förekommer, som arbetstidsförkortning och ett mer flexibelt arbetsliv. Mer av "gig-tänkande" snarare än givna arbetstider, men även sådant som trivsel, wow-faktor, gymtid etc. Det borde vara möjligt att göra normalarbetstiden till föremål för förhandling, och få en övergång till mer uppdragsbaserad ersättning.

Till denna bild kan adderas en ökad användning av konsulter med F-skattsedel eller egenanställda.

I grunden bygger nuvarande villkorsregler på att man är anställd på en "fast anläggning" dit man går varje dag och jobbar sina åtta timmar.

Kollektivavtalsmodellen innehåller många bra strukturer som kan ge arbetsgivare och medarbetare tydliga spelregler och långsiktig stabilitet. Vissa frågor, till exempel beräkningsformler för löneavdrag och övertidsersättning, kan vara mer effektiva att standardisera än att ha som individuella överenskommelser. Utgångspunkten har därför varit en modell med normerande kollektivavtal, långtgående konflikträtt, relativt omfattande arbetsrätt och starka fackföreningar med många gånger stort politiskt inflytande, parallellt med välorganiserade arbetsgivarorganisationer på både privat- och offentlig-sidan.

Vår bedömning är att arbetsmarknaden i för hög grad är anpassad efter tillsvidareanställningar. Det ska inte tolkas som att gruppen förespråkar någon annan anställningsform som norm, eller att vi ser behov av aktiva insatser för att ytterligare minska andelen tillsvidareanställningar. Snarare ser vi behov av att kollektivavtalen måste vara mer flexibla och ha ett innehåll som såväl arbetsgivare som medarbetare tycker är intressant i ett modernt arbetsliv.

En annan aspekt av flexibiliteten är arbetstagares möjlighet att styra över sin arbetstid. Det finns tydliga indikationer på att detta är något som bör stärkas, inte minst med tanke på den omvittnade stressen och psykiska ohälsan. En tydlig ökning av sjukfrånvaron sedan 2010 och genom åren historiskt har oförklarligt stora variationer. Ses möjligen sjukförsäkringen som en "ventil" för arbetsmarknadens oförmåga att vårda och tillvarata arbetsförmåga?

Många anställningsvillkor är i dag kopplade till en lång anställningstid. Enligt OECD ("Employment by job tenure intervals - average tenure" 2018) är anställningstiden i Sverige i genomsnitt 11 år. Bara Italien och Belgien har ett längre snitt. Det svenska snittet kan komma att minska i framtiden. Skulle det bli mer normalt med kortvariga relationer kommer att påverka våra kollektivavtal, till exempel vad gäller regler som gynnar lång anställningstid.

Den bärande idén bakom kollektivavtal har varit att arbetsgivare velat ha stabilitet (fredsplikt) och medarbetarna och dess fackliga organisationer har fått trygghet (anställningsskydd). För att rusta för än större framtida förändringar som en mer mångfasetterad arbetsmarknad innebär ser vi behov av nya sorters kollektivavtal.

Vilket system som än väljs så måste det ge löntagare incitament att prestera/utvecklas, och utrymme för arbetsgivare att premiera individuella insatser.

Tänkbara vägar att gå:

- Se över vilka frågor som kan bli föremål för förhandling; dagens och morgondagens arbetskraft kan ha annan syn på till exempel normalarbetstid än gårdagens.
- En ny anställningsform vid sidan av tillsvidare- och visstidsanställning: "kontraktsanställning". Ökar arbetsgivares flexibilitet och öppnar för att fler ska kunna inkluderas i kollektivavtalen och försäkringssystemen.
- Möjlighet till olika arbetstidsregler:
 1. Arbete som utförs på tid
 2. Arbete som utförs delvis på tid med fria ramar (till exempel förtroendearbetstid, flexitid, ingen övertidsersättning)
 3. Arbete som stäms av i förhållande till resultat

- Mer flexibla uppsägningsregler där såväl arbetsgivare som anställda kan säga upp en del av anställningen.
- Införande av begreppet kompetens, mätt utifrån medarbetarens prestationer, blir viktigare än anställningstid vid uppsägningar. Det förutsätter att företagen tar ett ökat ansvar för kompetensutveckling under anställningen och omställning i stort.
- Olika slags löneavtal:
 1. Löneavtal utan siffror. Lön sätts i dialog med medarbetaren. Avtalen innehåller enbart det som behövs för en bra dialog. Löneavtalet är mycket kort och gäller tillsvidare. I löneavtal utan siffror kan såväl rörlig lön och löneväxlingsmodeller exemplifieras.
 2. Löneavtal med stupstock. Löneprocess som inkluderar lokalt partsarbete och en siffra som gäller om parterna inte kommer överens om annat.

3. Löneavtal med stupstock där en viss del av utrymmet även fördelas genom garantier.
- Avdrag vid sjukdom etc. anpassas till att allt fler har resultatlön och rörlig lön.
 1. Varje regel i kollektivavtalet innehåller fler varianter som arbetsgivare och medarbetare kan välja bland. Kollektivavtalet blir en källa till tips där man kan hitta inspiration och plocka ihop sina egna villkor utifrån de behov som finns.
 2. Kollektivavtalen innehåller möjlighet till inkomstförsäkring, att få lära sig hur man kopplar av och får balans i livet samt nödvändigheten av kompetens- och karriärplanering. Regler om övertid, obekväma arbetstid och restidsersättning behövs inte på företag som betalar för resultat.



■ Bilagor



Uppdragsbeskrivning

Utredarna ska undersöka i vilken utsträckning den så kallade svenska modellen, med hög organiseringsgrad i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt kollektivavtalade löner och andra arbetsvillkor, kan bestå i nuvarande form framöver – eller om det krävs förändringar.

Är en närmast helomfattande organiseringsgrad av arbetstagar och arbetsgivare fortsatt realistisk, givet hur den svenska demografin – i kombination med omvärldsfaktorer som globalisering, digitalisering och individuella värderingar – utvecklats? Finns det, med de förändringar som skett och som sker i näringslivet och samhället i stort, förutsättningar för fortsatt konstruktiv dialog mellan arbetsmarknadens parter om långsiktigt hållbara överenskommelser för arbetstagar och arbetsgivare i Sverige?

Utredarna är fria att begränsa eller vidga omfånget av frågor att granska, inom ramen för övergripande uppdrag. Fokus bör ligga på probleminventering snarare än detaljerade lösningsförslag på enskild lagstiftningsnivå. Dock välkomnas tankar för att så många som möjligt på den svenska arbetsmarknaden ska omfattas av de sociala trygghetssystemen som i dag är kopplade till kollektivavtal och medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer; försäkringar, arbetslöshetsersättning och regelbundna pensionsinbetalningar.

Utredarna ska bland annat överväga

- definitionen av den så kallade svenska modellen – och om den bör omdefinieras,
- vilka delar av de sociala trygghetssystemen som fortsatt bör vara kopplade till kollektivavtal och medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer,
- hur fler på arbetsmarknaden kan omfattas av dessa tryggheter,
- om dessa tryggheter kan garanteras utan lagstiftning,
- möjligheten för parter eller politiska beslutsfattare att överhuvudtaget kunna råda över den svenska arbetsmarknaden – om det ens längre är relevant att tala om sådan i en globaliserad kontext,
- hur den svenska modellen åter blir en konkurrensför del som garanterar stabilitet och arbetsfred samt lockar investeringar,

- sannolikheten för att enskilda och företag ska fortsätta vilja kliva in i de system som utgjort den svenska modellen, och
- om och i så fall hur arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer bör bredda kriterierna för medlemskap och anpassade erbjudanden för nya arbetsformer på arbetsmarknaden.

Utredarna uppmanas att inom ramen för uppdraget rådgöra med berörda parter och övriga intressenter.

Arbetet sker huvudsakligen i form av heldagsmöten vid c:a fem tillfällen under 2017 och 2018, med start våren 2017.

Uppdraget ska redovisas senast juni 2018.

Bakgrund

Kollektivavtalsmodellen har tjänat Sverige väl; gett reallöneökningar inom ramen för vad tillväxten medgett och samtidigt genom fredsplikten möjliggjort en positiv utveckling. Detta är angeläget att värna. Men samhället och näringslivet utvecklas. Befolkningen är inte lika homogen som när Saltsjöbadsavtalet undertecknades för snart 80 år sedan. Megatrender som globalisering och digitalisering, liksom individualisering och andra värdeförändringar, ställer gamla sanningar på huvudet.

Allt fler arbetar i utländska eller multinationella företag, vars huvudkontor kan finnas i New York, Hong Kong eller Tel Aviv. Från att tidigare varit en konkurrensför del som garanterat stabilitet och arbetsfred lockar inte längre den svenska modellen självklart investeringar.

Globalisering och digitalisering driver även på struktur- och omvandling. Inom många branscher och verksamheter möjliggörs exempelvis distansarbete, flexibilitet och mer aktivitetsbaserade arbetsplatser. Även om teknisk utveckling påverkar branscher olika och innebär varierade möjligheter och utmaningar, medför den ofta ändrade arbetssätt och effektiviseringar i såväl näringsliv som offentlig och ideell sektor. Det kan i sin tur leda till marginalisering eller nedläggning av verksamheter, samt att yrkesroller, företag och hela branscher blir obsoleta.

Vi ser även framväxandet av en ny arbetsmarknad med frilansar som arbetar med tillfälliga uppdrag – den så kallade gig-ekonomin. Utvecklingen drivs på av digitala plattformar som knyter ihop uppdragstagare med uppdrag, och kan få till konsekvens att distinktionen mellan företagare och anställd luckras upp. Med alltmer flytande arbetsformer är inte längre uppdelningen arbetstagar-/arbetsgivare självklar.

För en del kan ”gig” vara en väg tillbaka in på arbetsmarknaden efter arbetslöshet eller sjukdom. Samtidigt riskerar nyanlända och andra som har svårt att komma in, eller tillbaka, på arbetsmarknaden tvingas till nya arbetsformer – trots att de egentligen önskar traditionella anställningar. Andra kombinerar anställning med företagande. Men utan kollektivavtal, utanför fackförbund och arbetsgivarorganisationer, omfattas man inte av de trygghetssystem som utgår ifrån en arbetsmarknad från en annan tid. Individerna får en svagare ställning och riskerar att missa försäkringar, arbetslöshetsersättning och regelbundna pensionsinbetalningar.

Det är inte självklart att det system vi haft sedan Saltsjöbaden 1938 kommer att hålla framöver. Dagens ordning behöver lappas och lagas, och på sina håll kompletteras.

Kring detta tar därför Ledarna initiativ till en ny arbetsmarknadsdialog. En viktig del i detta är en utredning som kan arbeta fristående och självständigt. Utredningen görs av en grupp med hög kompetens och bred trovärdighet i arbetsmarknadsfrågor. Arbetet kräver olika perspektiv och erfarenheter; arbetsmarknadens parter, näringsliv, politik och akademi.

Som Sveriges chefsorganisation har Ledarna en speciell roll i det svenska partssystemet, och chefer – som både är anställda och många gånger arbetsgivarens röst gentemot kollegorna – märker väldigt tydligt av de förändringar som pågår och som kan förändra förutsättningarna för den svenska modellen i grunden. Vår utgångspunkt är att utredarna måste vara nytänkande och obundna av särintressens agendor för att kunna blicka framåt över hur partsrelationerna ska fungera framöver och kollektivavtal vara långsiktigt hållbara.

Men det initiativ vi nu tar utgår inte bara ifrån vår verklighet. Vi vill att utredningen tar ett helhetsgrepp på arbetsmarknaden. Målsättningen är att arbetet resulterar i gemensamt identifierade utmaningar och tankar om lösningar för hur parterna framöver ska navigera på arbetsmarknaden.



Referenser

Adermon, Adrian och Gustavsson, Magnus, *Teknisk utveckling och jobbpolarisering*, SNS, 2015

Arbetsförmedlingen, *Var finns jobben? – Bedömning för 2018 och på fem års sikt*, 2018

Arbetsmarknadsekonomiska rådet, *Inför avtalsrörelsen 2016*, 2015

Arbetsmarknadsekonomiska rådet, *Dags för större lönespridning?*, 2016

Arbetsmarknadsekonomiska rådet, *Tudelningarna på arbetsmarknaden*, 2017

Arbetsmarknadsekonomiska rådet, *Hur fungerar kollektivavtalen?*, 2018

Arbetsmarknadsekonomiska rådet, *Olika vägar till jobb*, 2018

Autor, David och Salomons, Anna, *Is Automation Labor-Displacing? Productivity Growth, Employment, and the Labor Share*, *Brookings Papers on Economic Activity*, 2018

Bergström, Andreas och Calmfors, Lars, *Framtidens arbetsförmedling*, Fores, 2018

Blix, Märten, *The economy and digitalization – opportunities and challenges*, Svenskt Näringsliv, 2015

Bresnahan, Timothy F. och Trajtenberg Manuel, *General Purpose Technologies – Engines of Growth?*, *Journal of Econometrics*, 1995

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, *Arbeiten 4.0*, 2016 – 2018

Business Sweden, *Tjänsterevolutionen*, 2018

Ekonomifakta.se, *Utbildningsnivå – utrikes födda*, 2018

Ferbe, Anders, *En livskraftig modell utmanas*, Akademikerförbundet SSR, 2018

Glavå, Mats, *Vägval för anställningsskyddet*, BAS/Korpen, 2018

Gulliksen, Jan m fl, *Digital arbetsmiljö*, Arbetsmiljöverket, 2015

Karlsson, Nils och Stern, Lotta, *Framtidens arbetsmarknad och den svenska modellens utmaningar*, Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Lunds universitet 2018.

Medlingsinstitutet, *Evigt ung svensk modell?*, 2015

Medlingsinstitutet, *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2017*, 2018

Nordström, Annelie och Eklund, Klas, *En socialt hållbar arbetsmarknad*, analysgruppen Arbetet i Framtiden, 2016

OECD, *Employment by job tenure intervals – average tenure*, 2018

OECD, *Job Creation and Local Development 2018: Preparing for the Future of Work*, 2018

Pettersson, Lars-Olof och Färm, Göran, *Arbetsmarknadens parter*, Bilda förlag, 2007

Saco, *Framtidsutsikter*, 2017

SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU), specialkörningar, *Uppgifter om facklig organisationsgrad*, avser årsgenomsnitt, 2018

Skogsindustrierna och Trä- och Möbelföretagen, *Kollektivavtal Light – Moderna kollektivavtal för nya jobb*, 2012

Solis, Brian och Szymanski, Jaimy, *State of Digital Transformation*, Altimeter, 2017

SOU 2015:21, *Mer trygghet och bättre försäkring* (Socialförsäkringsutredningen), 2015

SOU 2017:24, *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?*, 2017

Stiftelsen för strategisk forskning, *Vartannat jobb automatiseras inom 20 år*, 2014

Svenskt Näringsliv, *Psykologiska perspektiv på verksamhetsnära lönesättning*, 2017

Timbro, *Nödvändighetsföretagarna*, 2017

Tunhammar, Göran, *Den svenska modellen och 90-talet*, Svenska Arbetsgivareföreningen, 1992

Uddén Sonnégård, Eva, *Är anställningsskydd ett hinder för hög produktivitet?*, Ratio, 2017

Unionen, *Framtidens arbetsmarknad är här*, 2017

Unionen, *Plattformsekonomin och den svenska partsmodellen*, 2017

Winborg, Mats, *Facket och den nordiska modellens framtid*, Tiden, 2017



Frågor om rapporten? Kontakta Ledarna
Box 12069, 102 22 Stockholm | Tel: 0200-87 11 11 | ledarna.se