

LARS WALTER (RED)

Mellan jobb. Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige

Stockholm: SNS förlag, 2015

Eskil Wadensjö

Rörligheten på arbetsmarknaden är omfattande. Många nya kommer till arbetsmarknaden som unga och nyanlända. Andra lämnar arbetsmarknaden och arbetskraften genom pensionering. Men det finns en stor rörlighet av personer i alla åldrar, en stor rörlighet också bland dem som är etablerade och vill vara kvar på arbetsmarknaden. En del av denna rörlighet beror på att företag lägger ned, reducerar sin personalstyrka eller omstrukturerar sin verksamhet. Anställda blir varslade och många av de varslade blir uppsagda.

För anställda som förlorar sitt arbete finns traditionellt den offentliga arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken men det finns också andra lösningar. En viktig del av dessa lösningar är kollektivavtalsbestämda omställningsorganisationer som kan ge olika typer av ekonomiskt stöd utöver det stöd som arbetslöshetskassorna ger, men också hjälp med olika åtgärder för att den som förlorar sitt arbete ska få ett nytt. Det kan vara hjälp till att finna en ny anställning men också stöd till att starta ett eget företag eller till en utbildning som på lite sikt kan leda till ett nytt arbete. Det finns nu totalt elva omställningsorganisationer som täcker i stort alla arbetsgivare som har kollektivavtal. Alla anställda omfattas dock inte av denna typ av avtal och åtgärder. Det finns personer som arbetar i företag som inte har kollektivavtal. Och alla anställda i företag med kollektivavtal har inte tillgång till denna typ av stöd. Det finns i avtalen för omställningsorganisationerna olika regler om viss lägsta ålder, viss minsta anställningstid och viss anställningsform som gör att inte alla täcks.

Boken *Mellan jobb. Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige* (Lars Walter, red, 2015) är ett

FÖRFATTARE

Eskil Wadensjö, professor, Institutet för social forskning, Stockholms universitet
Eskil.Wadensjo@sofi.su.se

verk av en grupp forskare i företagsekonomi vid Göteborgs universitet. De behandlar dels generellt hur dessa omställningsavtal och omställningsorganisationer fungerar, dels mer i detalj hur fem av de sex största fungerar. De gör det genom material från de olika organisationerna och intervjuer med dem som arbetar i de fem organisationer som granskas närmare i boken.

Omställningsorganisationerna har tillkommit under olika perioder, de flesta under 1970- och 1980-talen men en del betydligt senare. Trygghetsrådet TRS som omfattar anställda inom kultursektorn och den ideella sektorn startade redan 1972, medan Omställningsfonden som omfattar anställda i kommuner och landsting startade så sent som 2012. Med Omställningsfonden, som är den som omfattar flest anställda, blev hela den del av arbetsmarknaden som har kollektivavtal täckt av omställningsorganisationer. Det är alltså många som täcks av avtalen, men andelen anställda som täcks av avtalen som tar del av åtgärderna är dock endast något mer än en procent per år, med stora skillnader mellan de olika avtalsområdena. Det skulle varit intressant att ha fått en jämförelse av denna andel med andelen som berörs av varsel och uppsägningar och också andelen som byter arbeten under ett år inom de olika avtalsområdena.

Vid förändringar som leder till varsel och uppsägningar finns flera olika aktörer. En viktig grupp av aktörer är de anställda själva. Många gånger agerar de anställda redan innan varsel och uppsägningar kommer. De anar att det kommer att bli negativa konsekvenser för dem om de stannar kvar. Rörligheten bort från företag ökar alltså redan innan varsel och uppsägningar lagts. En del söker nya arbeten, startar egna företag eller påbörjar utbildning före varslat, andra gör det efter varsel eller efter att de har blivit uppsagda. En annan grupp av aktörer är företagen själva som kan ta olika initiativ för att hjälpa sina anställda. Ett alternativ de har är att anlita bemanningsföretag för att hitta nya anställningar (*outplacement*). Även fackföreningar kan genom till exempel kompletterande inkomstförsäkringar minska effekterna av uppsägningar. Sedan finns det omställningorganisationer, gemensamma för fack och arbetsgivare, som denna bok handlar om. Därutöver finns naturligtvis den offentliga arbetsmarknadspolitiken med kontantstöd och olika aktiva åtgärder.

Man kan se omställningsorganisationerna som ett komplement eller substitut till den offentliga arbetsmarknadspolitiken. Det kan därför vara en idé att kort redogöra för utvecklingen av den offentliga arbetsmarknadspolitiken. De första två kommunala arbetsförmedlingarna startade 1902 och det blev snart många fler, i synnerhet sedan ett statligt stöd införts. Under första världskriget och speciellt under depressionen i början av 1920-talet inrättades omfattande offentliga arbeten för arbetslösa. Dessa arbeten, som endast gav en låg lön, kallades nödhjälpsarbeten och senare reserarbeten. Under 1930-talet ersattes de av beredskapsarbeten med marknadsmässiga löner. Från 1935 blev det obligatoriskt för

landstingen och de städer som stod utanför landstingen att ha arbetsförmedlingar och samtidigt förbjöds privata vinstdrivande arbetsförmedlingar. En motivering var att statligt stöd till de fackliga arbetslöshetskassorna infördes och arbetsförmedlingarna fick en kontrollfunktion. Under andra världskriget förstatligades arbetsförmedlingarna som en del av mobiliseringen och olika arbetsmarknadspolitiska insatser prövades. Efter kriget beslutades att arbetsmarknadspolitiken fortsatt skulle vara statlig och Arbetsmarknadsstyrelsen etablerades 1948. En viss nedrustning av arbetsmarknadspolitiken skedde med hänvisning till den låga arbetslösheten i början av 1950-talet. Men den ökade igen från slutet av 1950-talet då Rehn–Meidner-modellen accepterades som regeringens politik (en politik bestående av tre komponenter – en restriktiv makroekonomisk politik, en solidarisk lönepolitik och en aktiv arbetsmarknadspolitik).

Arbetsmarknadspolitiken har sedan dess förändrats markant i flera olika avseenden. Viktigast för dessa förändringar är troligen den betydligt högre arbetslösheten sedan början av 1990-talet. Den har bland annat inneburit att arbetsmarknadspolitiken har kommit att koncentreras på grupper med hög arbetslöshet och mindre på att förmedla arbete till dem som har ett arbete eller riskerar att förlora ett. Det är här omställningsorganisationerna kommer in. De har också fått ökad betydelse när ersättningen i arbetslöshetsförsäkringen har kommit att täcka en gradvist allt mindre del av den löneinkomst som går förlorad vid förlust av en anställning.

Bokens styrka är att dess beskrivning av de olika aktörerna och kartläggning av deras verksamhet. Det som däremot saknas är en utvärdering av vilka effekter dessa omställningsorganisationer har. Det som framgår av intervjuer och uppgifter om verksamheten är i vissa fall hur många som får arbete (fast eller tillfälligt) eller går vidare till egenföretagande eller utbildning efter att ha varit föremål för omställningsåtgärderna. Det framgår emellertid inte av materialet hur det skulle ha gått utan dessa åtgärder. Alla skulle inte ha varit arbetslösa om inte dessa organisationer hade funnits – men hade resultaten varit sämre eller bättre? Förekomsten av omställningsorganisationer kan eventuellt ha som effekt att andra aktörer – som den offentliga arbetsförmedlingen – gör mindre för denna grupp.

En tanke vore att jämföra dem som omfattas av avtalen med de anställda som står utanför sådana avtal. Men det är inte helt enkelt. Arbetsställen utan avtal och de som arbetar där är troligen inte helt jämförbara med de företag och de anställda som omfattas av avtal. Det kan också finnas indirekta effekter för dem som står utan avtal genom att de som täcks av avtal får bättre hjälp att hitta arbete och därmed konkurrerar ut dem som står utan avtal i jakten på ett nytt arbete. En möjlighet till utvärdering vore att se vad som händer efter att ett nytt avtal introduceras som när Omställningsfonden för anställda inom kommuner och landsting tillkom 2012.

Boken är ett intressant bidrag till vår kunskap om den svenska arbetsmarknaden. Nästa steg borde vara att försöka utvärdera effekterna av dessa omställningsorganisationer. Det vore också intressant att få veta mer om samspelet mellan omställningsorganisationernas åtgärder och de åtgärder som andra aktörer vidtar, inte minst inom den offentliga arbetsmarknadspolitiken.