

Från trygghet till omställning: avtal mellan PTK och SAF

Olle Jansson och Jan Ottosson

Denna artikel ger historiska perspektiv på hur trygghets- och omställningsavtalet mellan SAF och PTK upprättades och sedan omförhandlats sedan 1970-talets början. Artikeln pekar på att trygghets- och omställningsavtalens uppkomst och förändring, kan förstås som ett uttryck för ett ”trilemma”; ett (svårt) val mellan trygghet, flexibilitet och kompetensutveckling. Hur avtalen uppstått och sett ut har varit följden av en avvägning mellan parternas preferenser och maktresurser. Avtalets utformning har växlat på grund av de båda parternas förhandlingspositioner, ändrade förhållanden på arbetsmarknaden, samt reviderade upplevda behov av vilka problem som behöver lösas.

Nyckelord: flexibilitet, kollektivavtal, kompetensutveckling, omställning.

Omställning i arbetslivet är onekligen en högaktuell fråga. I sammanfattningen av utredningen *En moderniserad arbetsrätt* (SOU 2020:30) framhävs att det behövs ett ”stärkt ansvar för arbetsgivaren för arbetstagarnas kompetensutveckling och omställningsförmåga inom ramen för anställningen” (SOU 2020:30, s. 22, även s. 439, 535). Även det nya så kallade LAS-avtalet mellan (i skrivande stund) Svenskt näringsliv (SN) samt PTK, IF Metall och Kommunal, innehåller skrivelser om omställning. Som en följd av detta avtal presenterades i början av juni 2021 ett förslag som skulle minska arbetsgivarnas kostnader för att säga upp personal och öka deras flexibilitet men samtidigt också ge uppsagda arbetstagare nya möjligheter till omställning. Omställning kan sägas vara ett nyckelord för den nya arbetsrätten och parterna förväntas alltså ha en viktig roll att fylla. Denna stundande nyordning har en lång förhistoria. Avtal för trygghet och omställning har funnits på svensk arbetsmarknad i drygt fem decennier och blivit allt

FÖRFATTARE

Olle Jansson, Ekonomisk-historiska institutionen,
Uppsala universitet, olle.jansson@ekhist.uu.se

Jan Ottosson, Ekonomisk-historiska institutionen,
Uppsala universitet, jan.ottosson@ekhist.uu.se

viktigare. Idag täcks runt 90 procent av arbetsmarknaden av olika omställningsavtal (Walter, 2015).

I denna artikel ges en historisk överblick över Trygghetsavtalet, sedermera Omställningsavtalet, mellan Svenska arbetsgivarföreningen (SAF, senare Svenskt näringsliv, SN) och Privattjänstemannakartellen (PTK), för privata tjänstemän samt deras gemensamma stiftelse TRR Trygghetsrådet. Syftet är att studera vilka drivkrafter hos parterna som legat bakom avtalets utformning och de resurser och uppgifter som givits till TRR samt vilka yttre faktorer som påverkat avtalet över tid. Med tanke på omställningsavtalens ökade betydelse för arbetsmarknadens parter och den normerande roll sådana avtal nu tycks få (se exempelvis Ds 2021:16), bidrar denna artikel med perspektiv på hur parterna tidigare förhållit sig till frågor om trygghet och flexibilitet samt omställning och kompetensutveckling samt i vilken mån de lyckats nå gemensamma överenskommelser.

Vi menar utifrån våra resultat att trygghets- och omställningsavtal, deras uppkomst och deras utveckling, kan förstås som ett uttryck för ett ”trilemma”; ett (svårt) val mellan trygghet, flexibilitet och kompetensutveckling. Hur avtalen uppstått och förändrats har varit följden av avvägningar mellan olika aktörers preferenser och maktresurser i förhållande till detta ”trilemma”. Arbetstagare har ett intresse av trygghet på arbetsmarknaden. Antingen i form av anställningsskydd som försvarar uppsägningar eller inkomsttrygghet genom höga ersättningsnivåer vid arbetslöshet och stöd att finna nytt arbete. Arbetsgivarna uppskattar flexibilitet som gör det möjligt att på relativt kort tid och till låga kostnader ändra arbetsstyrkans numerär och sammansättning. Flexibilitet för arbetsgivaren är emellertid svårt att förena med trygghet för arbetstagaren. Samtidigt har båda parterna potentiellt ett intresse av utbildning och kompetensutveckling. Utbildning stärker den enskildes värde på arbetsmarknaden och är samtidigt ofta viktigt för företagets produktivitet, konkurrenskraft och innovationsförmåga. Både arbetstagare och arbetsgivare kan emellertid vara ovilliga eller oförmögna att ta på sig de risker och kostnader som är associerade med utbildning och kompetensutveckling; ett potentiellt marknadsmisslyckande (Busemeyer & Trampusch, 2012).

Sveriges aktiva arbetsmarknadspolitik från senare delen av 1950-talet och framåt kan ses som en form av lösning på ”trilemmat”. Genom att allmänna resurser lades på arbetsförmedling och omskolning förflyttades de som blev av med sina arbeten på grund av strukturomvandlingar till mer produktiva företag, branscher och regioner. Modellen har ofta framhållits som ett föredöme – en form av *flexicurity* innan begreppet blev ett modeord inom EU (Burrone & Keune, 2011) – men har under senare tid har blivit allt mer ifrågasatt (Molinder m.fl., 2017). Flera har pekat på att resurserna till den aktiva arbetsmarknadspolitik, i relation till antalet arbetslösa, minskat påtagligt sedan 1990-talet (Bengtsson

& Berglund, 2012; Habibija, 2020; Lindvall, 2011; Lindvert, 2006). Därtill framställs arbetsmarknadspolitikens program och åtgärder som dåligt anpassade till den moderna arbetsmarknaden och arbetslivets krav. Insatser leder inte till arbete och företag kan inte finna den kompetens de efterfrågar sägs det. Ersättningsnivåerna i arbetslöshetsförsäkringen har dessutom urholkats, vilket försvagat inkomsttryggheten bland arbetstagare. Denna utveckling har utpekats som skäl till att fackliga organisationer har ett ökat intresse av att tillhandahålla omställningsavtal och kompletterande inkomstförsäkringar för sina medlemmar (Jansson m.fl., 2018; Lindellee, 2018, 2021). Som denna artikel visar fanns det aktörer som var missnöjda med den aktiva arbetsmarknadspolitikens praktik, om än inte dess principer, långt tidigare än krisen på 1990-talet.

TEORETISKA PERSPEKTIV

I den samtida bevakningen av, och diskussionen om LAS-förhandlingarna tas det ofta för givet att parterna i denna fråga har två motstridiga mål. Arbetstagaren vill ha så trygga anställningsförhållanden som möjligt. Arbetsgivaren skulle däremot gärna vilja kunna anställa och säga upp helt utifrån eget bevåg och från en dag till en annan. Denna motsättning har av statsvetaren Patrick Emmenegger kallats för *the Security-Flexibility nexus*; kopplingen mellan trygghet och flexibilitet. Lagstiftning för anställningstrygghet ses som ett uttryck för att arbetstagarorganisationer genom sina maktresurser lyckats tillskansa sig inflytande över lagstiftningsprocessen så att sådana lagar instiftats (Emmenegger, 2014, 2015). Även om det finns delade meningar om huruvida LAS (Lagen om anställningsskydd) initierades av det Socialdemokratiska partiet eller LO (Nycander, 2008), så stämmer det att lagen initierades av företrädare för arbetarrörelsen mot SAF:s vilja och önskemål (Calleman, 1999).

Ovanstående resonemang utgår alltså från att det råder en entydig intressemotsättning mellan arbetsgivare och arbetstagare med avseende på anställningstrygghet kontra flexibilitet. Ett alternativt synsätt, associerat med ett *Varieties of Capitalism*-perspektiv, är att även arbetsgivare har ett intresse av vissa former av anställningstrygghet för att komma till rätta med ett annat problem – underinvestering i kompetens. Arbetsgivarna behöver ge arbetstagarna någon form av garantier för att de senare ska bära delar av kostnaderna associerade med företags- eller branschspecifik träning och utbildning. Exempelvis genom att arbetstagare accepterar låga lärlingslöner för att de kan känna sig säkra att få ett fast arbete därefter (Estevez-Abe m.fl., 2001; Wood, 2001). Även om företag frivilligt eller genom avtal kan binda sig till en sådan lösning har Streeck (1997) pekat på att lagstiftning kan fungera som en ”nyttig begränsning” (*beneficial constraint*) som hjälper till att hålla de företag som vill bryta en sådan uppgörelse

under kontroll. Annorlunda uttryckt skulle arbetsgivare acceptera begränsningar av sitt eget manöverutrymme för att komma till rätta med ett potentiellt marknadsmisslyckande. Empiriska belägg för en sådan hållning har emellertid varit svåra att finna.

Vanligtvis framhävs den moderna välfärdsstaten som den främsta lösningen på de risker som marknaden för med sig. I Sveriges fall genom statligt finansierade arbetslöshetsförsäkringar och den aktiva arbetsmarknadspolitik som utvecklades under efterkrigstiden. Offentligt tillhandahållen inkomsttrygghet ersatte behovet av anställningstrygghet samtidigt som staten tillgodosåg kompetensutveckling för de som saknade anställning. Denna arbetsmarknadspolitik kan sägas ha bidragit till både flexibilitet i ekonomin och tillhandahöll samtidigt en viss trygghet (Olofsson, 2005; Berglund m.fl., 2014). Välfärdssystem som ger inkomsttrygghet är därtill mer kompatibelt med numerisk flexibilitet för arbetsgivaren än lagstiftad anställningstrygghet och kan därför accepteras eller till och med understödjas av arbetsgivarnas organisationer. I denna historieskrivning framhävs alltså främst statens roll. Men staten behöver inte vara den enda garanten för trygghet på arbetsmarknaden. I internationell forskning används begreppet *Occupational Welfare* (OW), det vill säga välfärd som levereras av arbetsgivare eller av fackliga organisationer, som ett alternativ till offentliga lösningar. Arbetsmarknadsforskaren Bent Greve (2007) har pekat på att sådana lösningar antingen kan ses som supplementära eller komplementära i relation till välfärdsstaten. Aktörer på arbetsmarknaden kan gå före och finna lösningar på sociala problem och risker som välfärdsstaten inte har svar på (Johnston m.fl., 2011; Natali m.fl., 2018; Trampusch, 2007a, 2007b; Yerkes & Tijdens, 2010). Arbetslöshetskassorna kan exempelvis ses som ett historiskt exempel på detta, då de upprättades av fackföreningar långt innan staten trädde in som en finansiell garant. I Sveriges fall från 1935 och framåt.

Samtida internationell forskning har framför allt pekat på OW som en lösning på nya former av sociala risker (*new social risks*), såsom ett ökat behov av barnomsorg som följer på en övergång till hushåll med två inkomster (Chung, 2018; Wiß & Greve, 2020). OW i modern tid har också tolkats som svar på nedskärningar av välfärdsstaten (Trampusch, 2006). Löntagargrupper med resurser och förhållandevis god förhandlingsposition försöker genom avtal ersätta offentliga lösningar som har skurits ner med kollektiva program för sina egna medlemmar. En förändring på arbetsmarknaden som sällan nämns i dessa sammanhang ökande behov av kontinuerlig utbildning och kompetensutveckling. Detta har framhävts som viktigt för att hantera allt snabbare strukturomvandlingar. Dessa omvandlingar gör i sin tur flexibilitet i bemanningsfrågor allt viktigare för arbetsgivaren (SOU 2020:30, kapitel 3).

Vilka problem ett omställningsavtal och dess organisation (såsom avtalet mellan SAF-PTK och TRR) syftar till att lösa, hur det ska lösas, och hur mycket resurser som tilldelas kan således ur ett teoretiskt perspektiv ses som en funktion av den rådande maktbalansen mellan parterna, förändringar i upplevda behov av flexibilitet och kontinuerlig kompetensutveckling samt hur aktörernas preferenser tillgodoses av det offentliga genom arbetslöshetsförsäkringen eller aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Huruvida denna teoretiska modell överensstämmer med den historiska verkligheten är den empiriska fråga som ska utforskas nedan.

TIDIGARE FORSKNING OM TRYGGHETS- OCH OMSTÄLLNINGSAVTAL

Även om tidigare forskning om trygghets- och omställningsavtal inte är omfattande så finns det ett antal relevanta studier. Flera av dessa är deskriptiva eller fokuserar på effekterna av trygghets- och omställningsorganisationernas insatser (Bäckström, 2005; Diedrich & Bergström, 2006; Martinsson, 2005; Sebardt, 2005; Walter, 2015; SOU 2002:56). En annan följd av omställningsavtalens ökande förekomst på svensk arbetsmarknad som uppmärksammats i tidigare forskning berör möjligheten att insatser som riktar sig till etablerade, äldre, anställda kan leda till en dualisering, då yngre utan fast anställning i de allra flesta fall inte täcks av avtalen (Jansson m.fl., 2018; Lindellee, 2018, 2021). Få studier har däremot teoretiskt eller empiriskt intresserat sig för hur dessa former av avtal är relaterade till förändringar i den aktiva arbetsmarknadspolitiken och förhållandena på arbetsmarknaden.

Två undantag är Pia Forsbergs licentiatavhandling i sociologi (1996) och Jayeon Lindellees doktorsavhandling i socialt arbete (2018, se även 2021). Forsberg studerade TRR fram till mitten av 1990-talet. Hon argumenterade för att TRR var resultatet av en korporativ logik och det dynamiska samspelet mellan aktörerna. Aktörer som SAF och PTK skapade arenor för förhandlingar som ledde till kompromisser och konsensus. Hon förutspådde på grund av den avtagande korporativismen i Sverige att TRR och de andra avtalen skulle upphöra. Som vi kommer se fick hon bara nästan rätt. Lindellee, som arbetat med omställningsavtalen ett kvarts sekel senare ser däremot avtalen som en följd av nedskärningar av arbetsmarknadspolitiken och en utveckling mot en form av ”multi-polarisering” (från Goodin & Rein, 2001) av skydd mot arbetslöshet (jämför Grees, 2019). Även två studier av Jansson & Ottosson (2021a, 2021b) diskuterar olika perspektiv på omställningsavtalen.

MATERIAL OCH METOD

Avtalet mellan PTK och SAF, sedermera SN, och dess trygghets- och omställningsorganisation TRR, är en lämplig fallstudie av avtalets uppkomst och förändring av tre anledningar. För det första var TRR (tillsammans med TRS) det första avtalet av detta slag. För det andra är detta avtal ett av de största på svensk arbetsmarknad idag, då det täcker ungefär 950 000 anställda och 35 000 företag. För det tredje har dessa två omständigheter bidragit till att göra TRR normbildande för flera av de andra efterföljande avtalen mellan andra parter på arbetsmarknaden.

Studien av det valda studieobjektet bygger på analys av textmaterial. Den främsta källan till information om trygghetsavtalet och perioden fram till mitten av 1990-talet är PTK:s arkiv, placerat hos TAM-arkiv, Tjänstemännen och akademikernas arkiv i Bromma. Protokoll från möten och kongresser, interna PM och rapporter samt handlingar från förhandlingar mellan PTK och SAF har studerats i det bevarade materialet. Vi har därigenom kunnat följa samtliga förhandlingar avseende omställningsavtalen. Därutöver har protokoll från PTK:s kongresser, interna protokoll från PTK-möten liksom rapporter, nyttjats. Även arkivmaterial från SAF:s arkiv har använts, även om detta inte är lika omfattande. SAF:s arkiv finns hos Centrum för Näringslivshistoria, även det i Bromma. Ur ett källkritiskt metodperspektiv är materialet betydelsefullt då vi har internt material från såväl arbetsgiversidan som den fackliga sidan över en lång tidsperiod. I viss utsträckning har Forsberg (1996) använts som sekundärkälla, framför allt hennes intervjuer av några av de centrala aktörerna som inte längre är i livet. För perioden efter slutet av 1990-talet är arkivmaterialet mindre omfattande. Vi har för denna period i första hand förlitat oss på tidningsartiklar och texter från fackpress med hjälp av sökningar i Mediearkivet (ett hundratal artiklar). För omvärldsfaktorer såsom arbetsmarknadspolitik och utvecklingen på arbetsmarknaden förlitar vi oss i första hand på sekundärlitteratur. I relativt hög utsträckning kan emellertid dessa faktors betydelse också iaktas i primärmaterialet, då det i uttalanden och beslut ofta hänvisas till sådana omvärldsfaktorer.

För vår analys har vi ställt ett antal teoretiskt grundade frågor. Vilka problem ser aktörerna på arbetsmarknaden som de vill lösa med hjälp av trygghets- eller omställningsavtal? Är problemet brist på flexibilitet, trygghet eller kompetensutveckling eller en kombination av dessa? På vilket sätt ska avtalet och TRR användas för att adressera detta problem? Hur beskrivs det som det offentliga gör, eller inte gör, i denna problembeskrivning? Vad anser de exempelvis om det skydd arbetslöshetsförsäkringen ger eller hur den aktiva arbetsmarknadspolitiken fungerar? Hur ser den ekonomiska eller politiska situationen ut med avseende på arbetslöshetsnivåer och pågående diskussioner om arbetsrättsliga reformer, vilket kan ha påverkat parternas förhandlingsposition och styrka? Dessa frågor har

nyttjats för att utifrån det bevarade källmaterialet bland annat belysa hur PTK analyserade politiken liksom den aktuella ekonomiska utvecklingen.

Genom analys av det empiriska materialet har vi kommit fram till att de bakomliggande ändamålen med avtalet samt TRR:s funktion kan delas in i fyra olika tidsperioder. Perioder då delvis olika faktorer var drivande för utvecklingen.

TRYGGHETSAVTALENS UPPKOMST

Initiativet till de första avtalen kom från tjänstemännens fackförbund. Vid slutet av 1960-talet såg tjänstemannarörelsen ett antal problem för sina medlemmar. Det första var förekomsten av en ökande arbetslöshet bland privata tjänstemän. Ur dagens perspektiv var arbetslöshetsciffrorna mycket låga, men var något som tjänstemännens fackliga företrädare upplevt som alltmer hotande, särskilt för äldre tjänstemän. AMS åtgärder ansågs framför allt anpassade till LO-arbetare, inte till tjänstemän. Detta intryck förstärktes av ett beslut inom AMS att lägga ner de arbetsförmedlingskontor som särskilt riktades mot tjänstemännen (Delander m.fl., 1991, s. 80–81). Dessutom hade LO år 1964 slutit ett avtal med SAF för upprättandet av en fond för avgångsbidrag (AGB), vilket stärkte den ekonomiska tryggheten för äldre friställda arbetare (Edebalk & Wadensjö, 1993, s. 118). Detta avtal, och en bland tjänstemän redan etablerad praxis av avgångsvederlag, ledde till att tjänstemannaförbund började ställa krav på en liknande lösning. Under 1969 och 1970 slöts därför avtal med SAF om avgångsersättning (AGE). Efter en individuell prövning kunde tjänstemän över 40 år, som efter minst fem års anställning förlorat arbetet på grund av personalnedskärningar, få viss ekonomisk kompensation. En avgift motsvarande 0,25 procent av lönekostnaderna avsattes för detta (SOU 1973:56, s. 152–153).

Från 1969 och framåt började SIF:s förhandlingschef Ingvar Seregard, som senare kom att bli PTK:s första ordförande, i förhandlingar med SAF framföra idéer om vad som benämndes som trygghetsskapande åtgärder. Ett paket av åtgärder han menade syftade till att komma till rätta med de problem med de offentliga åtgärder som fanns för arbetslösa tjänstemän (Forsberg, 1996, s 64). Motparten var till en början inte intresserad men 1973 fick ett antal fackförbund igenom ett avtal med SAF som utöver AGE även inkluderade arbetsförmedling, eller personalclearing som det kallades (privat arbetsförmedling var förbjudet, så ett annat ord för denna verksamhet var nödvändigt). Den partsgemensamma stiftelsen TRR Trygghetsrådet bildades för att hantera utbetalningarna av AGE och personalclearingsverksamheten samtidigt som den summa som kollektivavtalsanslutna företag betalade höjdes till 0,5 procent. De involverade fackförbunden var SIF (Svenska industritjänstemannaförbundet), SALF (Sveriges arbetsledarförbund), CF (Sveriges civilingenjörsförbund) och sedermera HTF

(Handelstjänstemannaförbundet). Dessa förbund kom strax därefter att bilda PTK (Privattjänstemannakartellen) för förhandlingar med motparter på den privata marknaden.

AGE och personalclearing var åtgärder som gav ökad inkomstrygghet och underlättade återinträdet i arbetslivet för de som blivit uppsagda. Trygghetsrådets uppgifter var emellertid potentiellt mycket mer vidsträckta än så. I de ”gemensamma värderingar” som inleder avtalet framgår det att parterna genom TRR i så hög grad som möjligt skulle hindra eller minska de negativa konsekvenserna som uppstod genom rationaliseringsåtgärder på företagen. De skulle verka för en långsiktig personalplanering, sätta in åtgärder för att underlätta tjänstemännens anpassning genom utbildning för att stärka personalens möjligheter att möta nya krav i arbetet. Uppsägningar skulle enbart ske efter att alla rimliga möjligheter till omplacering prövats (SAF, 1973a). Rationaliseringens följder skulle således i första hand internaliseras genom anpassning och utbildning, inte externaliseras genom uppsägningar. Avtalet innehöll alltså element som syftade till såväl inkomst- som anställningstrygghet.

Formuleringarna i de ”gemensamma värderingarna” premierade på papperet anställningstrygghet genom de förväntningar som ställdes begränsa arbetsgivarens handlingsfrihet. Om man studerar de ”kommentarer till trygghetsöverenskommelsen” (SAF, 1973b) som SAF:s förhandlade Lars-Gunnar Albåge skickade ut i samband med avtalet framgår det emellertid tydligt att SAF hade en annan syn på vad som avsågs med avtalet. För dem var ”godtagbar anställning” anställning i annat företag, eller anställning på samma företag med lägre lön, och han underströk att de under förhandlingarna framhållit att ”tjänstemannaorganisationerna måste verka för en geografisk och yrkesmässig rörlighet för sina medlemmar” (SAF, 1973b, s. 12). SAF framhävde därtill att de inte delade uppfattningen att ”de gemensamma värderingarna skulle ha sådan kollektivavtalskaraktär att avsteg från dem skulle kunna innebära kollektivavtalsbrott” (SAF, 1973b, s. 2).

Varför skrev de då på? SAF:s agerande bör förstås utifrån den rådande situationen med politiska krav på ökad anställningstrygghet för äldre arbetare i början av 1970-talet. Den vid tidpunkten pågående Åmanutredningen, vars förslag ledde till LAS, föranledes av ett ökat politiskt intresse av att skydda den äldre arbetskraften från arbetslöshet. Ökat anställningstrygghet för anställda med lång anställningstid förekom i kollektivavtal men täckte inte alla. I lagtexten blev anställningstid avgörande för turordning vid uppsägning. I det inledande förslaget fanns i princip inga undantag för duglighet och lämplighet, försörjningsböroda eller andra sociala omständigheter. Arbetsgivaren fick möjlighet att ta frågan om den anställdes kvalifikationer i beaktande efter remissvar från SAF (Calleman, 1999, s. 63–64).

Flera av paragraferna i LAS är emellertid dispositiva. Inom vissa ramar kan delar förhandlas bort genom avtal. Trygghetsavtalet kan ses som ett medel genom vilket SAF kunde kompensera för något av den förlorade flexibilitet som följer med LAS. Genom TRR kunde de upprätta rutiner för hur lagens semi-dispositivitet skulle kunna användas för detta syfte. Därtill var AGE och personalclearing och även förtidspensioneringar insatser som kunde användas i en sådan riktning. Samtidigt var detta åtgärder som PTK förordade, då det kom till rätta med några av de problem som de såg med den ekonomiska ersättningen för arbetslösa äldre tjänstemän och brister i den offentliga arbetsförmedlingens insatser för andra än LO-arbetare. I detta avseende gav avtalet något till båda parter. Formuleringarna i de ”gemensamma värderingarna” gjorde det däremot inte.

PTK:S EXPANSIVA AMBITIONER

Motsättningarna blev inte omedelbart tydliga då TRR de första åren främst ägnade sig åt personalclearing och utbetalningar av AGE. Efter några år började PTK emellertid utveckla idéer om att resurser från TRR skulle kunna användas för att öka fortbildningen på arbetsplatserna. PTK började även vända sig emot att medlen användes till förtidspensioner. I och med detta ökade diskrepansen mellan avtalets inledande formuleringar om åtgärder för anställningstrygghet och de åtgärder som TRR i praktiken främst ägnade sig åt (och som SAF föredrog).

Bland de åtgärder som TRR ägnade sig åt kom bidrag till avtalspensionsbetalningar för de äldre arbetstagare som accepterade förtidspension snart att stå ut. TRR stod för upp emot 30–40 procent av företagets pensionskostnader (inbetalning av resterande ITP-premier samt kompensation för bortfall i ATP-år). Kostnaderna blev snabbt en omfattande andel av TRR:s utgifter. I PTK:s arkivmaterial återkommer arbetstagarrepresentanter gång efter annan till förtidspensioneringarnas omfattning och kostnader. PTK ansåg inte att förtidspensionering var i linje med de gemensamma värderingarna och riskerade därtill på grund av de höga kostnaderna medföra att andra, proaktiva, åtgärder, inte kunde genomföras. I minnesanteckningarna från ett möte hävdades att om man fortsatte med detta ”slentrianmässiga” förtidspensionerande så skulle TRR snart ha hjälpt till att förtidspensionera ”varje 60-åring här i landet” (PTK, 1983). PTK började därför efter en tid att arbeta för att få igenom förändringar för att i större utsträckning använda resurserna hos TRR för förebyggande verksamheter och i mindre utsträckning till AGE och förtidspensioner.

Vid 1985 års PTK-kongress påminde Inge Granqvist från SIF om de stora förhoppningar som lyfts i samband med avtalets tecknande. Det ansågs som revolutionerande tankar för hur svensk arbetsmarknad skulle hantera konsekvenserna av den tekniska utvecklingen, påminde han. Men snart hade

det visat sig att arbetsgivarna ” inte hade så stort intresse av dessa gemensamma värderingar, som man bara såg som text på ett papper. Man ville huvudsakligen ägna sig åt avgångsersättningar och andra insatser av mer pekuniär art som fanns bland de åtgärder som överenskommelsen innefattade och som skulle sättas i sjön då olyckan... var för handen” (PTK, 1985a, §10). Vid samma kongress anklagade Lars Månsson, även han från SIF, Trygghetsrådets representanter för att i samband med planerade uppsägningar för att TRR ”beter sig som han var bror med företagsledaren”. Månsson hävdade vidare att det handlade om att få fackklubbarna att acceptera listor med övertaliga som sedan skulle ligga till grund för avtalsurlistor innan andra åtgärder, i form av projekt eller utbildning, övervägdes (PTK, 1985a, §14d).

Redan efter ett par år ville båda parterna omförhandla avtalet. För SAF handlade det främst om pengar. De inbetalningar som gjordes till TRR räckte mer än väl för att täcka kostnaderna rådet hade för AGE och ville de nu sänka avgiften. PTK å sin sida, menade att detta gav goda förutsättningar att använda dessa medel för att finansiera förebyggande projekt. Efter hårda förhandlingar slutade det med en uppgörelse som kallades VAT (Vidgad Användning av Trygghetsrådets medel), vilket innebar att båda parterna på eget bevåg skulle kunna initiera projekt som syftade till att förebygga riskerna för arbetslöshet och därigenom öka tjänstemännens trygghet (PTK, 1976, §17). Från 1977, då förebyggande verksamhet testades ut på sju företag i stålindustrin, började TRR med förebyggande insatser och projekt på en rad företag. TRR försökte därigenom ”skapa rådrum för att lösa övertalighetsproblemen på ett mer konstruktivt sätt än genom uppsägning” (TRR, 1977, s. 9). Detta innebar ofta utbildningsinsatser på företaget eller annan hjälp för att uppsägningshotade anställda skulle kunna få arbete på ett annat företag genom TRR:s clearingverksamhet. En bit in på 1980-talet började denna del av TRR:s verksamhet ta fart. I sin egen årsredovisning från 1983 beskrev TRR det som att de ”kommit att få en betydelsefull funktion... för att lösa problem i samband med strukturförändringarna inom det svenska näringslivet” (TRR, 1983, s. 3). Samma år minskades bidragen till pensionskostnaderna till 10–20 procent för att hålla nere kostnaderna och skapa utrymme för fler VAT-projekt, i linje med PTK:s önsksningar.

Arbete i denna riktning fortsatte under 1980-talet. I planerna som PTK:s ledningsgrupp för trygghetsfrågor presenterade på kongressen 1985 framlades hur Trygghetsavtalet, tillsammans med lagstiftning och andra avtal (främst Utvecklingsavtalet från 1982) skulle kunna användas för att i högre utsträckning lägga resurser på sysselsättningsskapande samt kris- och uppsägningsförebyggande åtgärder snarare än förtidspensioner, clearing eller AGE. De ville inte enbart passivt försöka komma till rätta med följderna av rationaliseringar

och företagsnedläggelser, utan att i ”första hand söka utveckla offensiva framåsyftande åtgärder för att generera ny, varaktig tjänstemannasysselsättning” (PTK, 1985b, s. 80).

Under senare delen av 1980-talet gick utvecklingen i en för PTK tillfredsställande riktning. TRR:s kostnaderna för förtidspensionerna avtog och blev mer hanterliga. Avsättningarna till fonden höjdes till 0,65 procent samtidigt som åren därefter präglades av låg arbetslöshet och en överhettad arbetsmarknad. Vid 1988 års kongress uttryckte ledningen för PTK förhoppningar att framöver kunna ytterligare utveckla TRR:s uppsägningsförebyggande verksamhet. Genom projekt som syftade till att förbättra såväl företagens som individernas kompetens hoppades de att rådet mer långsiktigt skulle ”hjälpa till att sörja för enskilda människors trygghet i anställningen” (PTK, 1988, §10, citat från s. 29, se även §29). För att smida medan järnet var varmt initierade PTK 1987 nya förhandlingar med SAF för att skriva om trygghetsavtalet. De ville bland annat skriva in formuleringar från de ”gemensamma värderingarna”, formuleringar hämtade från utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK från 1985 med anvisningar om hur medbestämmandelagen (MBL) skulle tillämpas på arbetsplatsen, till konkret avtalstext (SAF, 1987a, 1987b). Av dessa förhandlingar blev det föga. Detta tycks berott på motstånd från Verkstadsföreningens (VF) sida. VF hade 1983 hoppat av de centrala löneförhandlingarna och var allt mindre intresserade av att låta SAF föra deras talan i förhandlingar i andra arbetsfrågor. De var därtill skeptiska till idén att låta några gemensamma värderingar skrivas in under någon paragraf. VF oroade sig för att detta ytterligare skulle minska arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet (VF, 1987). Med tanke på planerna som framfördes på PTK:s kongress 1988 var deras oro förmodligen befogad.

Sammanfattningsvis började PTK från senare delen av 1970-talet och framåt alltmer verka för att TRR:s resurser skulle användas till förebyggande projekt som skulle stärka de anställdas kompetens. Genom att personal med hjälp av resurser från TRR fortbildades innan det uppstod konkreta behov av uppsägningar skulle anställningstryggheten stärkas. Samtidigt skulle företagens konkurrenskraft och produktivitet ökas. ”Trilemmat” skulle därmed lösas genom att arbetsgivarna i stället för numerisk flexibilitet skulle få en arbetsstyrka med funktionell flexibilitet, redo att ta sig an nya arbetsuppgifter. SAF och än mer VF stretade emellertid emot. Arbetsgivarnas organisationer föredrog att TRR:s resurser användes till ökad numerisk flexibilitet vid varsel och uppsägningar, som ett medel att släta över en del av de hinder som LAS innebar för arbetsgivarna.

DEN STORA KRISEN – FRÅN TRYGGHET TILL OMSTÄLLNING

Snart kom förhandlingspositionerna att radikalt förändras. 1990-talskrisen medförde kraftigt ökad arbetslöshet (Lundborg, 2000; Magnusson, 2000). Krisen förde också med sig neddragningar i de offentliga trygghetssystemen, däribland genom minskade ersättningar från A-kassan. Därtill fördes frågan om att reformera LAS genom att öka arbetsgivarnas manöverutrymme upp på den politiska agendan (genom 1992 års arbetsrättskommitté, SOU 1993:32; se även Calleman 1999, s. 88–93). I slutändan kom de lagändringar som drevs igenom på 1990-talet i första hand att försäkra skyddet för visstidsanställda, inte de äldre fastanställda som utgjorde målgruppen för TRR:s insatser. Detta var emellertid inte känt då. De politiska planerna samt utredningarna rörande arbetsmarknad och arbetsrätt oroade PTK (PTK, 1992, §16). Samtidigt blev varsel och uppsägningar en central och akut fråga för många företag. AMS fick mer resurser för att hantera arbetslösheten, men långt ifrån i paritet med det ökade antalet inskrivna. Antalet som i sin tur var inskrivna hos TRR ökade på några månader från fem till femtio tusen. TRR hade nyligen, på grund av de goda tiderna åren innan krisen, sänkt avgiften till 0,35 procent men höjde nu temporärt avgiften till 0,9 procent under 1992 och 1,07 procent under 1993. Rådet var trots dessa ökade resurser nödgade att ge upp i stort sett alla planer på förebyggande verksamheter och helt och fullt fokusera på AGE, avtalspensioner och personalclearing (Forsberg 1996, s. 86–88; PTK, 1993).

Den ekonomiska krisen på 1990-talet tärde inte bara på TRR:s resurser. SAF sade också upp avtalet två gånger under decenniet. Båda gångerna ledde förhandlingarna till att nya avtal slöts men med påtagliga förändringar med avseende på avtalets innehåll. Detta yttrade sig inte minst att avtalet år 1994 döptes om från Trygghetsavtalet till Omställningsavtalet – ett namnbyte som signalerade ökat fokus på främjandet av extern flexibilitet. Borta var nu i avtalstexten de gemensamma värderingarna och i stället stod i första paragrafen att överenskommelsen syftade till att hjälpa den övertaliga tjänstemannen ekonomiskt under en omställningsperiod och stödjars att få ett nytt arbete. Företag med övertalighet skulle ”beredas sådana förutsättningar i bemanningshänseende som i största möjliga utsträckning främjar deras fortsatta verksamhet” (SAF, 1994, bilaga 1, §1).

Förhandlingarna kretsade runt avtalsturlistorna. SAF menade att deras medlemmar tvingades betala två gånger. Först för TRR och sedan för att kunna köpa ut de anställda de ville bli av med. Vid ett tillfälle under förhandlingarna krävde arbetsgivarsidan till och med att motparten genom avtal skulle säga upp sitt inflytande över turordningsreglerna på alla nivåer. I och med att SAF sa upp avtalet då det rädde rekordhög arbetslöshet och när de fortsatt förelåg risk för omfattande varsel sattes PTK i en minst sagt besvärlig position. Endast genom att

hota med att i fortsättningen alltid yrka för att turordningen vid uppsägning utan undantag skulle följa seniorprincipen i LAS lyckades PTK få igenom ett avtal som inte innebar att de gav upp inflytandet över turordningen. Avtalet innebar att rätten att acceptera undantag från turordningen genom avtalet förflyttades från central nivå ned till fackklubbarna och de lokala föreningarna. TRR:s uppgifter reducerades samtidigt till att i första hand fokusera på att administrera AGE samt arbetsförmedlande verksamhet.

Att PTK i slutändan skrev på ledde till en hel del intern debatt och kritik. Under PTK-kongressen 1996 diskuterades frågan livligt. Debatten fokuserade på fyra saker. För det första hur viktigt avtalet och TRR:s tjänster var för förbundens medlemmar med tanke på den höga arbetslösheten. För det andra att TRR utförde tjänster som egentligen borde ligga på det offentliga, men som statens arbetsmarknadspolitik inte lyckades leverera. Klyftan mellan TRR och den statliga arbetsmarknadspolitikens praktik togs särskilt upp av Holger Eriksson, HTF:s representant i PTK:s styrelse, som hävdade att det därför fanns ett fortsatt stort behov av trygghetsavtal. För det tredje motpartens ovilja att ingå centrala avtal. För det fjärde var en källa till oro att förslaget för samarbetsavtal från 1995 års Arbetsrättskommission av PTK:s representanter bedömdes ge ökad flexibilitet för arbetsgivaren men inte ökad trygghet för arbetsgivaren (PTK, 1996). Det nya avtalet var inte bra från PTK:s perspektiv, men det var det bästa som de kunde få. Därtill sågs avtalets fortsatta existens som en nödvändighet med tanke på situationen på arbetsmarknaden och den offentliga arbetsmarknadspolitikens oförmåga att se till framför allt tjänstemännens problem. Liknande ståndpunkter och bedömningar upprepades i stort vid PTK-kongressen år 2000 (PTK, 2000). Detta efter att ytterligare ett avtal slutits 1998. Året innan hade SAF sagt upp avtalet med syftet att få bort förbundsvis tillförhandlade tilläggstjänster hos TRR.

Tidigare forskning har sett upprättandet av omställningsavtalet som en brytpunkt genom att det var med detta avtal som TRR:s insatser blev en del i förhandlingarna om avtalsturlistor och turordningsreglerna i LAS (Forsberg, 1996, s. 88). Skillnaden mellan avtalet före och efter 1994 års avtal är emellertid överdriven. Rådets insatser hade sedan första början haft en roll vid turordningen och allt tyder på att de gemensamma värderingarna hade en begränsad betydelse i praktiken. Avtalet 1994 avspeglar likväl en påtaglig maktförskjutning till arbetsgivar sidan som nu använde avtalsvägen för att öka sin egen flexibilitet i förhållande till lagstiftningen ytterligare. Detta märktes tydligast i att rådigheten över att acceptera en avtalsturlista flyttades från förbunden ner till den lokala fackliga nivån. I propositionen för LAS hade just bestämmelsen att avsteg från lagens regler skulle fattas på förbunds nivå beskrivits som en garant för att utgöra «en tillräcklig garanti för att den äldre och handikappade arbetskraften skyddas och ett värn mot köpslagan i samband med turordningsöverenskommelser.» (Prop. 1973:129, s. 71

och s. 191). Nog för att köpslagan redan förekommit, men om Valter Åman hade rätt i sak så var detta en förändring i avtalet som underlättade sådana praktiker.

Med avtalen 1994 och 1998 blev förebyggande åtgärder som verkade för intern flexibilitet och kompetensutveckling alltmer marginaliserade och försvann i stort sett helt. Åtgärderna fokuserade på extern flexibilitet genom AGE och personal-clearing, eller matchning och arbetsförmedling, vilket det numera var möjligt att kalla det. Just TRR:s arbetsförmedlande funktion hade varit något som arbetsgivar sidan uppskattat men i och med att privata arbetsförmedlare under 1990-talet återigen blev lagliga ökade konkurrensen om denna tjänst. TRR hade nu en mindre palett av tjänster att erbjuda och därtill mindre ekonomiska resurser än under 1980-talet (avgiften har legat kvar på 0,3 procent av lönekostnaderna sedan 1997). Samtidigt ökade kritiken mot statens insatser på arbetsmarknadsområdet.

OMSTÄLLNINGSAVTALET I DET NYA MILLENIET

Sedan millennieskiftet har parterna vid ett par tillfällen fört långvariga förhandlingsomgångar om förändringar av omställningsavtalet, där en rad utspel kringgärdat förhandlingar som startat och sedan stannat av. Liksom tidigare har förhandlingarna främst handlat om att arbetsgivar sidan vill ha ökad flexibilitet medan motparten vill ha mer resurser till TRR (Danielsson & Öberg, 2002; Pröckl, 2015; Tåpp, 2011; Wikström, 2011). På kort sikt har det från PTK:s sida handlat om att bevara det som redan finns inom avtalet. Avgiften på 0,3 procent har inte alltid räckt till. Exempelvis tvingades TRR åren 2004 och 2005 minska utbetalningarna till AGE för trygghetsrådets ekonomi inte klarade av kostnaderna. Från fackligt håll höjdes röster för att höja avgiften men intresset från arbetsgivar sidan var minimalt.

PTK var tvunget att erbjuda något för att stärka avtalet men de tänkte inte ge bort kontrollen över uppsägningarna för pengar allena. För att ge arbetsgivarna ökad flexibilitet räckte det inte att stötta upp AGE utan om att finna vägar att trygga kompetensutvecklingen för medlemmarna. Samtidigt började värdet av LAS att omvärderas av en del aktörer. Unionens ordförande Cecilia Fahlberg (ordförande 2008–2015) påpekade ofta att LAS och turordningsreglerna inte gav någon trygghet, utan det fick man genom sin kompetens, och kompetens är en färskvara, resonerade hon (Fahlberg, 2011, 2012). Ur detta perspektiv tycks det ha varit en god idé att ge bort något som inte längre har något större egentligt värde för att förstärka möjligheten för kompetensutveckling. Fahlgren yrkade därför för att fler skulle täckas av avtalet och att det behövdes större satsningar på kompetensutveckling med kontinuerlig vidareutbildning som en del i avtalet.

Vid förhandlingarna under 2010-talet sökte SN å sin sida få till förändringar i avtalet som skulle ge arbetsgivarna ökat inflytande över turordningen vid

uppsägningarna. Som kompensation var de beredda att dubbla avgifterna till TRR, ett tillskott motsvarande 1,2 miljarder. SIF hade alltid varit ett dominerande förbund inom PTK men genom sammanslagningen av SIF med HTF och bildandet av Unionen 2008 dominerade detta förbund PTK. Unionens uppfattning vägde därför tungt och genom att Unionen centralt började omvärdera nyttan av LAS fanns utrymme för en uppgörelse. Alla inom PTK delade inte uppfattningen att den trygghet som lagstiftningen gav hade börjat spela ut sin roll. Många av de andra förbunden och även en del av Unionen större klubbar var skeptiska till förslagen att i stort sett ge upp inflytandet över turordningen vid uppsägningar för ytterligare medel till TRR. Två omständigheter låg bakom att PTK i slutändan inte gick med på uppgörelsen. För det första skulle detta innebära att de lokala fackliga parterna förlorade nära allt inflytande över turordningslistorna vid uppsägning. Det var ju det inflytande de delvis fått genom avtalsändringarna på 1990-talet. För det andra var flera fackliga företrädare skeptiska till att arbetsgivarnas vilja att investera i sin arbetskraft och att denna skulle minska ytterligare om de inte längre skulle finnas hinder att säga upp en person för att samtidigt anställa någon annan med ”färska” kunskaper (Grensman, 2015; Jacobsson, 2015).

I januari 2019 undertecknades trots detta ett nytt avtal mellan PTK och SN som gav nya möjligheter att använda TRR:s medel för omställning. TRR kunde nu ekonomiskt stödja utbildningsinsatser för uppsagda löntagare som omfattades av avtalet. Förutsatt att en eftergymnasial utbildning bedöms kunna leda till jobb täcker TRR tillsammans med eventuell CSN-medel upp en stor del av inkomstbortfallet vid studier i upp till fyra terminer (Martos Nilsson, 2019). Detta kan tolkas som ett mistroende gentemot den statliga arbetsmarknadspolitiken möjligheter att stötta tjänstemän som blivit uppsagda. Det är också en lösning som så att säga externaliserade problemet med att säkerställa kompetensutvecklingen för framför allt äldre tjänstemän. Kompetens ses som alltmer centralt men PTK saknar verktygen och förhandlingspositionen för att få arbetsgivarna som kollektiv att garantera att tjänstemän får den kompetensutveckling de behöver i anställningen. Samtidigt är förtroendet lågt för att arbetsmarknadspolitiken ska kunna lösa problemen med att uppdatera kompetensen för äldre tjänstemän. Genom förhandlingarna mellan parterna och lagförslag från staten som följt på SOU 2020:30 tycks denna senaste uppgörelse mellan PTK och SN blivit normerande för arbetsmarknaden i sin helhet.

AVSLUTNING

Studiens syfte har varit att studera vilka drivkrafter hos parterna som legat bakom avtalets utformning och de resurser och uppgifter som givits till TRR samt vilka

yttre faktorer som påverkat avtalet över tid. En teoretisk genomgång har pekat på betydelsen av parternas förhandlingsposition, förändringar i den statliga arbetsmarknadspolitiken, samt förändringar i arbetslivet vilka i sin tur leder till förändrade behov och preferenser hos parterna. En analys av avtalets utveckling ger vid handen att vi kan peka ut fyra olika tidsperioder där delvis olika faktorer var drivande.

PTK:s drivkraft under den första perioden (fram till sent 1970-tal) kan här likställas med försök att upprätta vad Greve (2007) kallat ett komplement till offentliga välfärdslösningar för att genom avtal kompensera för brister i den inkomsttrygghet och möjlighet att finna en ny anställning som staten tillhandahöll genom sin arbetsmarknadspolitik. Genom att dessa lösningar var överensstämmande med SAF:s intressen förelåg möjligheten till upprättandet av det första avtalet. Men under den andra perioden (framför allt 1980-talet) hamnade kompetensutveckling för att motverka framtida uppsägningar allt mer i fokus för PTK. Därigenom blir frågan en intressesättning, som bland annat Emmenegger (2014, 2015), pekat på. PTK försökte presentera detta som något Streeck (1997) kallat en ”nyttig begränsning”, genom att det ledde till en mer kvalificerad arbetskraft inom företagen, men SAF (och VF) var obenägna att gå med på detta, men låg arbetslöshet och LAS utformning innebar att de tvingades till vissa eftergifter. I den tredje perioden (från 1990-talets början till millennieskiftet) förändrades balansen mellan parterna. TRR:s verksamhet reducerades till att främst återgå till den verksamhet den bedrivit under dess första år med AGE och matchningar. PTK var tvungna att ge upp sina anspråk på ytterligare anställningstrygghet för den inkomsttrygghet som avtalet gav. Under den fjärde perioden (från millennieskiftet och framåt) har kompetensutveckling hamnat alltmer i fokus. Trygghet har från fackligt centralt håll kommit att likställas med kompetens. Genom att uppsagda arbetstagare ska garanteras kompetensutveckling för omställning, vilket i sin tur är vad som i grund och botten ger inkomsttrygghet på den moderna arbetsmarknaden, som trygghet nu ska skapas.

Vår slutsats av framväxten av dessa avtal är att Emmeneggers (2014, 2015) maktresursbaserade synsätt bättre speglar de olika villkor som präglat förhandlingarna över flera decennier. Relationen med motparten i SAF/SN ligger närmare det maktresursperspektiv som framhävts av Emmenegger än ett arbetsgivarintresse av att utveckla bransch- eller företagsspecifik kompetens (Estevez-Abe m.fl., 2001; Wood, 2001). Kompetensutveckling vid omställning betraktas som viktigt för arbetstagaren, inte fördelaktigt för arbetsgivarna som kollektiv (jämför SOU 2020:30, kap. 7). För arbetsgivarsidan har det därför aldrig funnits något ”trilemma” i relation till avtalet – enbart en motsättning mellan intressen. För arbetstagarna har ”trilemmat” varit mer påtagligt under de olika

perioderna. Införandet av kompetens som ett tredje element i förhandlingarna har varit ett verktyg genom vilket PTK försökt stärka sina argument visavi motparten och därigenom genom avtal (eller *Occupational Welfare*) komma till rätta med välfärdsstatens tillkortakommanden.

Då kompetensutveckling för omställningen som detta och andra avtal nu, i och med detta nya huvudavtalet och förändringarna av LAS, ska tillhandahålla efter att individen lämnat företaget, premieras inte tillskansandet av vare sig företags- eller branschspecifikt humankapital. Det finns därför anledning att fråga sig i vilken mån arbetsmarknadens parter kommer att kunna nå samsyn i denna fråga i framtiden när skrivningarna i LAS har försvagats till arbetsgivarnas fördel.

REFERENSLISTA

- Bengtsson, M., & Berglund, T. (2012). Den stora omvandlingen—Svensk arbetsmarknadspolitik under tre decennier. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 18(3), 21–33.
- Berglund, T., Furåker, B., & Vulkan, P. (2014). Is job insecurity compensated for by employment and income security? *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), 165–184. <https://doi.org/10.1177/0143831X12468904>
- Burroni, L., & Keune, M. (2011). Flexicurity: A conceptual critique. *European Journal of Industrial Relations*, 17(1), 75–91. <https://doi.org/10.1177/0959680110393189>
- Busemeyer, M. R., & Trampusch, C. (2012). *The political economy of collective skill formation*. Oxford University Press.
- Bäckström, H. (2005). *Omställningsbranschen och omställningsavtalet mellan Svenskt näringsliv och LO* (Arbetslivsrapport 2005:1). Arbetslivsinstitutet.
- Calleman, C. (1999). *Turordning vid uppsägning*. Norstedts Juridik.
- Chung, H. (2018). Dualization and the access to occupational family-friendly working-time arrangements across Europe. *Social Policy & Administration*, 52(2), 491–507. <https://doi.org/10.1111/spol.12379>
- Danielsson, A. & Öberg, T. (2002, 2 februari). Vi:s nye vd lutar sig på kompetens. *Svenska Dagbladet*.
- Delander, L., Thoursie, R., & Wadensjö, E. (1991). *Arbetsförmedlingens historia*. Allmänna förlaget.
- Diedrich, A., & Bergström, O. (2006). *The job security councils in Sweden*. Stiftelsen IMIT.
- Ds 2021:16. *Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*. Arbetsmarknadsdepartementet. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/departementsserien/grundlaggande-omstallnings--och-kompetensstod--_H9B416
- Edebalk, P.-G., & Wadensjö, E. (1993). Varsel, uppsägningar och avgångsvederlag. *Ekonomisk Debatt*, 21(2), 117–125. <https://www.nationalekonomi.se/sites/default/files/legacy/21-2-pgeew.pdf>
- Emmenegger, P. (2014). *The power to dismiss: Trade unions and the regulation of job security in Western Europe*. Oxford University Press.
- Emmenegger, P. (2015). The politics of job security regulations in Western Europe: From drift to layering. *Politics & Society*, 43(1), 89–118. <https://doi.org/10.1177%2F0032329214555099>
- Engblom, S. (2018). Employment protection, collective bargaining, and labour market adaptability. The Swedish employment security councils in a comparative context. *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 160(19), 887–905.
- Estevez-Abe, M., Iversen, T., & Soskice, D. W. (2001). Social protection and the formation of skills: A reinterpretation of the welfare state. I P. A. Hall & D. W. Soskice (Red.), *Varieties of capitalism* (ss. 145–183). Oxford University Press.
- Fahlberg, C. (2011, 2 december). Kompetensen är ditt trumpkort. *Kollega*.
- Fahlberg, C. (2012, 12 mars). Var är kompetenshöjningen? *Dagens Industri*.
- Forsberg, P. (1996). *Välfärd, arbetsmarknad och korporativa institutionen: En studie av Trygghetsrådet SAF/PTK*. Lunds universitet.
- Goodin, R. E., & Rein, M. (2001). Regimes on pillars: Alternative welfare state logics and dynamics. *Public Administration*, 79(4), 769–801. <https://doi.org/10.1111/1467-9299.00280>

- Grees, N. (2019). *Changing Swedish sickness insurance: Policies, institutions and outcomes*. Uppsala universitet.
- Grensman, J. (2015, 28 augusti). Akademiker kritiserar PTK-samarbetet. *Ingenjören*.
- Greve, B. (2007). *Occupational welfare: Winners and losers*. Edward Elgar Publishing.
- Habibija, A. (2020). Vad har hänt med den aktiva arbetsmarknadspolitiken? *Ekonomisk Debatt*, 48(6), 8–20.
- Jacobsson, G. (2015, 28 augusti). PTK splittrat om LAS. *Arbetet*.
- Jansson, O. & Ottosson, J. (2021a). Collective agreements against labor market risks in Sweden: The case of the PTK-SAF employment security agreement. *Labor History*, 62(3), 316-333. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2021.1910804>
- Jansson, O. & Ottosson, J. (2021b). Negotiating a new Swedish model: Employment transition agreements and the struggle over redundancies. *Journal of Industrial Relations*, 63(59), 706-727. <https://doi.org/10.1177/00221856211020033>
- Jansson, O., Ottosson, J., Murhem, S., & Magnusson, L. (2018). Sweden: Supplementary occupational welfare with near universal coverage. I D. Natali, E. Pavolini, & B. Vanhercke (Red.), *Occupational Welfare in Europe: Risks, opportunities and social partner involvement* (ss. 55–77). ETUI; OSE.
- Johnston, A., Kornelakis, A., & d'Acri, C. R. (2011). Social partners and the welfare state: Recalibration, privatization or collectivization of social risks? *European Journal of Industrial Relations*, 17(4), 349–364. <https://doi.org/10.1177/0959680111420554>
- Lindellee, J. (2018). *Beyond retrenchment. Multi-pillarization of unemployment benefit provision in Sweden*. Lunds universitet.
- Lindellee, J. (2021). Transformation of the Ghent system in Sweden: Silent institutionalization of complementary unemployment benefits. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(3), 105-123. <https://doi.org/10.18291/njwls.123605>
- Lindvall, J. (2011). Vad hände med den aktiva arbetsmarknadspolitiken? *Ekonomisk Debatt*, 39(3), 38–45. <https://www.nationalekonomi.se/sites/default/files/legacy/39-3-11.pdf>
- Lindvert, J. (2006). *Ihålig arbetsmarknadspolitik? Organisering och legitimitet igår och idag*. Boréa.
- Lundborg, P. (2000). Vilka förlorade jobbet under 1990-talet? I J. Fritzell (Red.), *SOU 2000:37 Valfärdens förutsättningar: Arbetsmarknad, demografi och segregation: Antologi från Kommittén valfärdsbokslut* (ss. 11–50). Fritzes.
- Magnusson, L. (2000). Den svenska arbetslösheten i ett längre perspektiv. *Ekonomisk Debatt*, 28(1), 33–42. <https://www.nationalekonomi.se/sites/default/files/legacy/28-1-lm.pdf>
- Martinsson, S. (2005). *Omställningsavtalen: Mellan vilka, för vilka och på vilket sätt?* (IFAU Rapport 2005:15). IFAU.
- Martos Nilsson, M. (2019, 11 januari). Uppsaidga tjänstemän får nytt studiestöd. *Arbetet*.
- Molinder, J., Ottosson, J., Andersson-Skog, L., & Magnusson, L. (2017). What can the state do for you? Relocation allowances and regional subsidies in post-war Sweden. *Scandinavian Journal of History*, 42(3), 273–298. <https://doi.org/10.1080/03468755.2017.1318337>
- Natali, D., Pavolini, E., & Vanhercke, B. (2018). Occupational welfare in Europe: State of play, determinants and policy implications. I D. Natali, E. Pavolini, & B. Vanhercke (Red.), *Occupational welfare in Europe. Risks, opportunities and social partner involvement* (ss. 239–257). ETUI; OSE.
- Nycander, S. (2008). *Makten över arbetsmarknaden: Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal* (2. uppl.). SNS.
- Olofsson, J. (2005). *Svensk yrkesutbildning: Vägval i internationell belysning*. SNS.
- Prop. 1973:129. *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*
- Pröckl, E. (2015, 10 augusti). Trygga jobb ett måste för att säkra rekryteringen. *Ny Teknik*.
- PTK. (1976). *PTK Stämman 1976. Protokoll*. PTK:s arkiv (A1a:1), TAM-arkiv, Stockholm, Sverige.
- PTK. (1983). *Minnesanteckningar, PTK-T, 25–27/1 1983*. PTK:s arkiv (F4i:1), TAM-arkiv, Stockholm, Sverige.
- PTK. (1985a). *PTK Kongress 1985. Protokoll*. PTK:s arkiv (A1a:3), TAM-arkiv, Stockholm, Sverige.
- PTK. (1985b). *Trygghetsfrågor: Rapport till PTK:s Kongress 1985*. PTK:s arkiv (A1a:3), TAM-arkiv, Stockholm, Sverige.
- PTK. (1988). *PTK kongress 1988. Protokoll*. PTK:s arkiv (A1a:3), TAM-arkiv, Stockholm, Sverige.
- PTK. (1992). *PTK Stämman 1992. Protokoll*. PTK:s arkiv (A1a:3), TAM-arkiv, Stockholm, Sverige.
- PTK. (1993, 23 februari). *Förhandlingsprotokoll, 23/2 1993*. PTK:s arkiv (F6a:196), TAM-arkiv, Stockholm, Sverige.

- PTK. (1996). *PTK stämman 1996. Protokoll*. PTK:s arkiv (A1a:3), TAM-arkiv, Stockholm, Sverige.
- PTK. (2000). *PTK stämman 2000. Protokoll*. PTK:s arkiv (A1a:7), TAM-arkiv, Stockholm, Sverige.
- SAF. (1973a). *Trygghetsöverenskommelsen mellan SAF och PTK*. SAF:s arkiv (F3aa:256), Centrum för Näringslivshistoria, Stockholm, Sverige.
- SAF. (1973b). *SAF cirkulär 51/1973*. (F3aa:256), Centrum för Näringslivshistoria, Stockholm, Sverige.
- SAF. (1987a, 12 juni). *Minnesanteckningar från förhandlingsomgången 12 juni 1987*. SAF:s arkiv (F3aa:468), Centrum för Näringslivshistoria, Stockholm, Sverige.
- SAF. (1987b, 13 augusti). *Minnesanteckningar från förhandlingsomgången 13 augusti 1987*. SAF:s arkiv (F3aa:468), Centrum för Näringslivshistoria, Stockholm, Sverige.
- SAF. (1994, 17 augusti). *Omställningsavtal 17/8 1994*. SAF:s arkiv (F3aa:13), Centrum för Näringslivshistoria, Stockholm, Sverige.
- Sebardt, G. (2005). *Redundancy and the Swedish model: Swedish collective agreements on employment security in a national and international context*. Iustus.
- SOU 1973:56. *Trygghet i anställningen 2: Följdändringar i allmän arbetsrättslig lagstiftning. Den offentliga sektorn. Facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen. Avgångsersättning*.
- SOU 1993:32. *Ny anställningsskyddslag*.
- SOU 2002:59. *Omställningsavtal: Ett aktivare stöd till uppsagda*. <https://regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2002/06/sou-200259/>
- SOU 2020:30. *En moderniserad arbetsrätt*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2020/06/sou-202030/>
- Steeck, W. (1997). Beneficial constraints: On the economic limits of rational voluntarism. i J. R. Hollingsworth & R. Boyer (Red.), *Contemporary capitalism: The embeddedness of institutions* (ss. 127–219). Cambridge University Press.
- Trampusch, C. (2006). Industrial relations and welfare states: The different dynamics of retrenchment in Germany and the Netherlands, *Journal of European Social Policy*, 16(2), 121–133. <https://doi.org/10.1177/0958928706062502>
- Trampusch, C. (2007a). Industrial relations as a source of social policy: A typology of the institutional conditions for industrial agreements on social benefits. *Social Policy & Administration*, 41(3), 251–270. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2007.00551.x>
- Trampusch, C. (2007b). Industrial relations as a source of solidarity in times of welfare state retrenchment. *Journal of Social Policy*, 36(2), 197–215. <https://doi.org/10.1017/S0047279406000560>
- TRR (1977). *Trygghetsrådets årsredovisning 1977*.
- TRR (1983). *Trygghetsrådets årsredovisning 1983*.
- Täpp, A. (2011, 2 december). Turordning ska ses över. *Kollega*.
- Walter, L. (Red.). (2015). *Mellan jobb: Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*. SNS.
- VF. (1987, 2 oktober). *Trygghetsavtalet SAF-PTK (brev från VF till SAF), 2/10 1987*. SAF:s arkiv (F3aa:468), Centrum för Näringslivshistoria, Stockholm, Sverige.
- Wikström, T. (2011, 3 november). Hopp om ändrade turordningsregler. *Dagens Industri*.
- Wiß, T., & Greve, B. (2020). A comparison of the interplay of public and occupational work–family policies in Austria, Denmark, Italy and the United Kingdom. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 22(5), 440–457. <https://doi.org/10.1080/13876988.2019.1582151>
- Wood, S. (2001). Labour market regimes under threat? Sources of continuity in Germany, Britain, and Sweden. I P. Pierson (Red.), *The new politics of the welfare state* (ss. 368–409). Oxford University Press.
- Yerkes, M., & Tijdens, K. (2010). Social risk protection in collective agreements: Evidence from the Netherlands. *European Journal of Industrial Relations*, 16(4), 369–383. <https://doi.org/10.1177/0959680110384608>

ABSTRACT

This article provides a history on how collective agreements for employment security and transition between white-collar unions (PTK) and private sector employers (SAF) has emerged and changed in the shadow of Sweden's public active labor market policies during five decades. The results show that the design

of the agreements has changed due to shifts in bargaining power, changes in the perceived need in addition to protections provided by the welfare state. We argue that the agreements, their emergence, and their change, can be understood as an expression of a "trilemma" between security, flexibility, and skill development.

Keywords: collective agreements, flexibility, skill development