

Mer Dansk Design

MARIA LUDVIGSSON

MAJ 2006



Förord

I en uppmärksammad rapport från den Bryssel-baserade tankesmedjan *Bruegel* lyfte den belgiska ekonomen André Sapir förra året fram den nordiska modellen som något av ett föredöme för de europeiska länder som brottas med hög arbetslöshet och stagnerande tillväxt. Enligt Sapir kännetecknas de nordiska länderna av en kombination av generösa välfärdssystem och flexibla arbetsmarknader, vilket han menar är den främsta orsaken till ländernas höga sysselsättningsnivåer.

Det är alltid svårt att generalisera, men många svenskar känner nog inte igen sig i den förenklade Europakarta som Sapir målar upp. Dels kan man fråga sig om sysselsättningen verkligen är så pass hög som den officiella statistiken visar. En dryg miljon människor i arbetsför ålder försörjs idag av offentliga bidrag, antingen i form av a-kassa eller i form av ersättningar från Försäkringskassan. Vidare kan man fråga sig om den svenska arbetsmarknadslagstiftningen är särskilt flexibel. I OECD-rapporten *Going for Growth*, som släpptes tidigare i vår, rangordnas OECD-länderna efter graden av flexibilitet i arbetsmarknadslagstiftningen. Enligt OECD har enbart 4 länder, av sammanlagt 28 länder, en mer restriktiv arbetsmarknadslagstiftning än Sverige. Samtidigt visar det sig att enbart fyra länder har en mer flexibel arbetsmarknadslagstiftning än vårt grannland Danmark. Kanske tänkte ekonomen Sapir på Danmark då han beskrev den nordiska modellen?

Den danska arbetsmarknadsmodellen, som brukar kallas *Flexicurity*, kännetecknas nämligen av generösa ersättningsnivåer samt en mycket flexibel arbetsmarknadslagstiftning. Det finns helt enkelt ingen dansk motsvarighet till LAS! Trots att andelen människor i arbetsför ålder som försörjs av bidrag är ungefär lika stor i Danmark som i Sverige innebär flexibiliteten på arbetsmarknaden att arbetsgivare inte behöver oroa sig för risken att göra felrekryteringar. Detta belyses bland annat av att ungdomsarbetslösheten är knappt 9 procent i Danmark – och cirka 22 procent i Sverige.

Den konsensus om behovet av flexibilitet som vuxit fram i Danmark framgår tydligt av en snabb blick på danska LO:s hemsida. I ett nyhetsbrev från i höstas konstaterar man bland annat följande:

I både Frankrig og Tyskland er det meget svært for arbejdsgiverne at skille sig af med medarbejdere, og det rigide arbejdsmarkedssystem er en stor del af forklaringen på de to landes økonomiske kriser. [Gitte Redder, Ugebrevet A4 (LO), 03/10 - 2005 - NR. 32.]

Med utgångspunkt från de stora skillnaderna mellan Sverige och Danmark, i detta avseende, har vi låtit frilansjournalisten Maria Ludvigsson skriva en rapport om den danska arbetsmarknadsmodellen, ur ett svenskt perspektiv. Med tanke på att inte ett enda av Sveriges riksdagspartier i dagsläget förespråkar några generella förändringar i svensk arbetsrätt är denna rapport väldigt angelägen.

Rapporten, som heter *Mer dansk design*, är inte bara informativ, den är dessutom betydligt mer lättöläst, spännande och rolig än någon annan rapport om detta högst aktuella ämne!

Fabian Wallen, nationalekonom, Svenskt Näringsliv

Inledning

Aftonbladets krönikör Olle Svenning, vet inte till sig av förtjusning när han i Morgon-tv under tiden för de franska demonstrationerna i slutet av mars, får kommentera fransmännens upprorsanda och protestlusta. För den gamla socialisten Svenning, som själv ofta tillägger att han är demokrat, är de franska protesterna mot den nya arbetsmarknadslagen rena rama -68 på nytt. Det är nog nästan så att han känner sig ung igen.

Trots vänsterretorik tillhör Olle Svenning knappast den grupp som borde vara mest intresserad av det franska lagförslaget, nämligen långtidsarbetslösa med inkomst på nivå existensminimum. Svenning är i den gynnsamma situationen att han har råd att vara socialist. Han drabbas ändå så sällan av den överreglerade statens elände.

I Frankrike är arbetslösheten bland de högsta i Europa. Bönderna klarar sig förvisso gott på de enorma jordbrukssubventionerna som EU varje år beviljar, men andra grupper i la douce France har det betydligt besvärligare. Bland ungdomar är arbetslösheten nära 25 procent och bland invandrargrupper närmar sig siffran 50 procent. Franska företag går på halvfart och det är för riskfyllt att anställa på grund av det rigorösa arbetsmarknadsreglementet. Att i ett sådant läge inte liberalisera och förenkla anställning vore ett brott av ansvariga politiker.

Politiskt ledarskap handlar inte om att följa massorna eller upprepa vad en högljudd minoritet uttrycker. Det handlar i högsta grad om att fatta också obekväma beslut och kommunicera varför de är nödvändiga och av godo. Inte sällan sker detta med hjälp av den goda berättelsen och de goda exemplen. Vad gäller arbetsmarknadslagstiftning utgör Danmark ett sådant gott exempel, och vad gäller politiskt ledarskap är Frankrike en besvikelse.

I OECD:s Employment Outlook 2005, uppmanas i synnerhet Tyskland och Frankrike att ta intryck och låta sig inspireras av den danska modellen. Danmarks Flexicurity-modell är en kombination av hög flexibilitet, det som Olle Svenning ogillar, aktiv arbetsmarknadspolitik med krav på de arbets sökande samt en generös försäkringsdel.

Inte bara franska politiker har låtit sig inspireras av Flexicurity-systemet som danska politiker numer reser Europa runt och berättar om. Under Österrikes ordförandeskap andordnades så kallade informella möten och diskussioner arbetsmarknadsministrarna emellan där man bland annat tog upp det danska systemet.

På ordförandeskapets hemsida på Internet återkommer beskrivningen av Europas utmaning som "Globalization, accelerated technological progress and demographic change..". En riktig problembild är en förutsättning för att över huvud taget kunna lösa problem och rätt förstå hur vi bäst möter framtiden.

Inför arbetet med föreliggande rapport gjordes ett antal intervjuer med danskar och svenskar som jobbar i Danmark. Deras erfarenhet av systemet och deras syn på trygghet och arbete är inspirerande. Låt oss ta intryck av danska tongångar och idéer, och vi kommer garanterat att höja några förvånade ögonbryn. Så klokt och så nära oss!

Något nytt

Att skriva om Sveriges problem med arbetslöshet, sjukfrånvaro och handfallna politiker är inte särskilt uppseendeväckande. Hur många gånger har vi inte berört frågan i skrifter och tidningar, i tv-debatter och politiska diskussioner? Något förvånade tvingas vi ibland inse att diskussionerna och allt prat inte räcker långt. Möjligen finns intentionerna där, men problem består och i flera fall blir de allt värre.

Detta är naturligtvis ett bekymmer för landets politiska ledning. Å ena sidan pockar verkligheten på uppmärksamhet. Rapporter och utredningar strömmar in i regeringskansliet. Privatpersoner hör av sig och nyhetsprogram och tidningar gör reportage från den så kallade verkligheten och förmedlar den vanliga medborgarens berättelse.

Å andra sidan sörjer facket för att partiet och dess ledning inte glömmer sin historiska skyldighet att sätta denna primära intressegrupp framför alla andra. Så fort det socialdemokratiska partiet försöker orientera efter en ny och uppdaterad karta, kommer facket slängande med en urgammal och undrar varför det som dög för Erlander inte är bra nog längre. Eftersom facket kan säkra ett avgörande antal röster får de ofta som de vill. Trots att det är obsolet att orientera efter urtida kartor är det vad socialdemokraterna gör, för att hålla LO på gott humör.

Eftersom varken rapporter från verkligheten eller nya kartor från experter räcker för att skapa vilja till förändring, krävs något annat.

Låt oss, i stället för att börja där vi alltid börjar, berätta något nytt. Något de allra flesta svenskar inte har hört talas om. Vem blir inte förvånad när det visar sig att ett land, som bara ligger en bro avstånd från oss, har avsevärt lägre arbetslöshet än vi och långt färre sjukskrivna personer tack vare en helt annan arbetsmarknadspolitik.

De nordiska länderna brukar ofta omnämnas som en homogen grupp, men vad gäller arbetsmarknadsstrukturen är det mycket missvisande. I Sverige är LAS, lagen om anställningsskydd, en hegemonisk storhet. I Danmark finns inget som ens påminner om den sortens lagstiftning.

Kult och retro

Den svenska arbetsmarknadslagstiftningen utgår ifrån att varje människa allra helst vill stanna på ett och samma jobb så länge som möjligt. En trygg anställning har blivit synonym med livstidsanställning. Den som har en fast anställning anses nära nog galen om hon säger upp sig. Det för tankarna till ett pyramidspel där det är mest lönsamt att ha varit med längst.

Inne, som anställd, är det tryggt, men utanför är det skrämmande kallt och det är ofta bara den som blir tillfrågad eller ombedd som byter jobb.

När idéerna som ledde till LAS-reglerna formulerades var vårt land en nation med sysselsättning främst i industrin. Den offentliga sektorn utvecklades för att också kvinnor skulle kunna bidra i produktionen och inte gå hemma och vara "oproduktiva". Alva Myrdal var en sann tillgång för industriledarna när hon tillsåg att barn och gamla kom på institution så att kvinnorna kunde förvärvsarbeta. Hela samhället skulle vara effektivt och det krävde funktionalism.

I dag är det kult med funkisarkitektur, och möbler från samma era går för dyra pengar på internet-auktioner eller säljs exklusivt i trendiga vintageaffärer.

Men medan dåtidens form och design både hunnit bli omodern och återkommit som kult har politik, lagar och regler kring arbete och företagande bestått sedan dess, och ingen ska säga att de är retro eller kult. Fanns det en politikens auktion skulle dessa system inte ens gå för utropspris.

Förvisso är det en smakfråga, men många menar att funkismöblerna är snygga och passar bra i våra moderna hem. Systemet på arbetsmarknaden, som emanerar från samma era, är däremot högst opassande och föga funktionellt i dag. Vår smak må vara densamma men omvärlden har i allt väsentligt förändrats sedan dess. På gott och ont, men främst på gott.

Först ut, sist in

När Sverige var ett land med hög sysselsättning och högtryck i produktionen var arbetstagaren efterfrågad. Överallt behövdes folk.

I dag är det minst sagt annorlunda. En stor del av arbetskraften står utanför arbetsmarknaden och kanske är det mest allvarligt för grupper som aldrig ens kommit in och haft ett jobb. De står utanför själva systemet och eftersom rättigheter, framförhandlade av fackföreningsrörelsen, är kopplade till anställning är de en grupp som saknar stora delar av de skydd och försäkringar som fastanställda har.

Ett typiskt exempel på utanförskapets logik är de så kallade turordningsreglerna, som populärt brukar beskrivas med principen sist-in först-ut. Den som nyligen varit arbetslös löper alltid högst risk att ställas utanför igen.

Lagen om anställningsskydd gör att framför allt små och medelstora företag aktar sig för att anställa när de behöver folk. Det blir alldeles för kostsamt och äventyrligt att anställa om inte marginalerna är extremt goda. En felanställning kan bli dyr och i stället för att utöka riskerar man att bli tvungen att skära ner rejält.

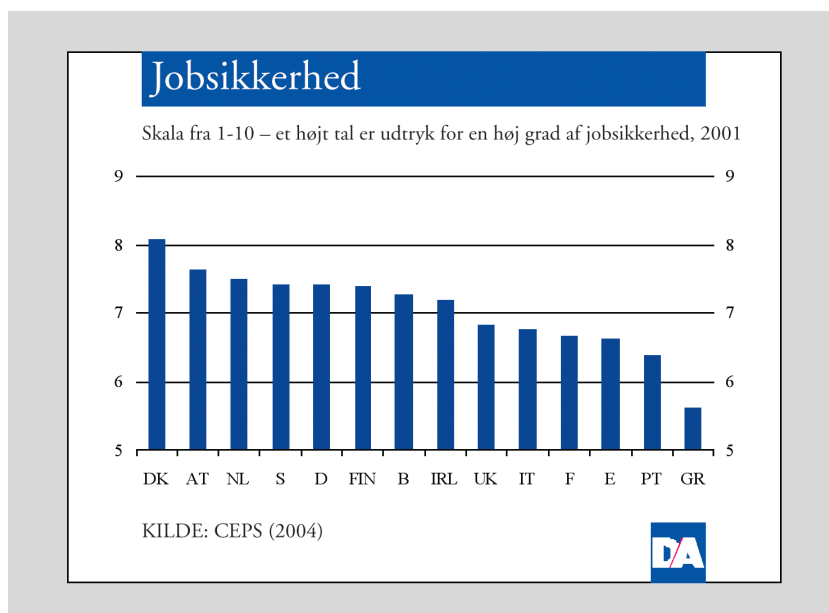
Dessutom gör reglerna om anställning att varken företag eller arbetstagare kan dra fördel av uppgångar i ekonomin eller av ökad efterfrågan. Arbetsmarknaden är helt enkelt inte så pigg som den skulle kunna vara och reagerar inte snabbt nog. Såväl arbetstillfällen som tillväxt går förlorade.

I praktiken innebär LAS att de som står utanför har små chanser att komma in. De blir de sista som kommer in.

Först ut, sist in!

Trygghet

I Danmark, där man för övrigt har formgett några av funktionalismens mest populära möbler, ser villkoren på arbetsmarknaden helt annorlunda ut än i Sverige. Medan det är mycket svårt för en ung arbetslös person att få jobb i Sverige har hennes motsvarighet i Danmark, på andra sidan sundet, få problem att snabbt hitta en anställning. Det faktum att man i Danmark lätt kan avskeda personal gör att rörligheten på arbetsmarknaden är mycket hög och det är kort väg mellan den arbetssökande och ny arbetsplats.



För danska företag är ny personal en tillgång och inte som i Sverige, en hög riskfaktor och potentiell börda. Synen på nyanställningar och rekrytering blir följaktligen betydligt mer positiv än hos oss, vilket i sin tur naturligtvis leder till skilda inställningar också hos de anställda.

Trygghet på jobbet eller på arbetsmarknaden innebär vitt skilda saker i Danmark och Sverige. Hos oss är det lagtexten om Anställningstrygghet, LAS, och tillsvidareanställningens livstidsperspektiv som ska göra oss trygga. I Danmark består tryggheten i att det är lätt att hitta ett nytt jobb när det gamla upphör eller inte längre passar livssituationen. Anställningstrygghet skapas av företag och arbetstillfällen, inte av politiker.

CEPS, Center for European Policy Studies, gjorde 2004 en undersökning för att mäta arbetstagares upplevda trygghetsgrad i olika europeiska länder. För svenska regleringsivrare är resultatet säkert förvånande. Undersökningen visar nämligen att danskar är mycket trygga i sin arbetssituation och alltså mindre bekymrade än svenskar att förlora jobbet. De upplever sina anställningar som trygga. LAS förutan!

Dansk Industris VD, Hans Skov Christensen menar att den svenska tryggheten är falsk och att det istället är möjligheten till utveckling och tillgång på jobb som utgör äkta trygghet.

”...and you have so-called job security, which means that it is difficult to get rid of you. That’s a false security. The real security is building up competences, skills, innovation capacities in each single employee.”¹

Ungas önskemål

I dåliga tider blir villkoren särskilt tuffa för unga människor. Oavsett om de har utbildning eller ej ligger de ofta dåligt till på arbetsmarknaden eftersom de saknar erfarenhet och inte hunnit utveckla egna nätverk. Just därför är själva regelverket för anställning av högsta vikt för unga människor. Låt oss jämföra arbetslöshetssiffrorna för unga i Sverige respektive Danmark. Enligt statistik från EU:s statistikbyrå, Eurostat, var 21,7 procent av svenska ungdomar, 15-24 år, arbetslösa 2005. Motsvarande siffra för Danmark samma år var 8,6 procent.

Mot bakgrund av detta var Centerpartiets utspel i början av året om undantag från LAS för unga mycket intressant. Partiet fick dock hård kritik från såväl vänster som höger och man genomförde därför en opinionsundersökning för att se hur allmänheten ställde sig till förslaget.

I en opinionsundersökning som genomfördes av Sifo i februari 2006² visade det sig att svenskar, i synnerhet unga mellan 16 och 29 år, i mycket hög utsträckning vill göra avkall på den formella anställningstryggheten till förmån för ökad nyanställning. Av samtliga tillfrågade svarade 54 procent att centerpartiets utspel var ett bra förslag och bara 37 procent menade att det var ett dåligt förslag. För gruppen 16-29 år var stödet hela 64 procent.

Uppfattningen om vad som är trygghet har förändrats, men reglerna består.

Studiens resultat kanske inte är så förvånande, men likaväl står den i stark kontrast till landets politiska etablissemangs syn på arbetsmarknadslagstiftningen. Längre ned i texten återkommer jag till de kritiska röster som dock börjar höras också från fackligt och socialdemokratiskt håll.

¹ Intervju på EurAktiv.com, 24 oktober, 2005.

<http://www.euractiv.com/Article?tcaturi=tcm:29-146400-16&type=Interview>

² Dagens Nyheter 2006-02-12, ”Svenskar beredda slopa anställningstryggheten”

De undantag från turordningsreglerna som tillkommit under senare år, bland annat tack vare miljöpartiet, är i sig ett tecken på att själva regelverket måste ifrågasättas och anpassas efter moderna förutsättningar.

Trots att LAS i många år har definierats som den enda rätta formen för svensk arbetsmarknad, finns det en vilja att förändra de svenska reglerna så att anställning och nyrekrytering blir enklare och inte motarbetas. För många handlar otrygghet i dag allra främst om att aldrig komma in på arbetsmarknaden utan vara fast i arbetslöshet.

Dessutom bör vi ställa oss frågan om hur inställningen till jobb och anställningsform egentligen ser ut idag. Vem känner någon under 30 som säger sig önska en anställning för att stanna där resten av livet? Livstidsprojekt i yrkeskarriären ligger knappast i tiden. Det är snarare en syn på yrkeslivet som indelat i olika faser som är gällande i dag. Det är länge sedan livstidsanställningen var definitionen på trygghet och lycka.

Väljarna och Alliansen oense

Inom Alliansen verkar Centerpartiet vara ensamma om idén att slopa LAS för unga. Moderaterna har dessutom bytt fot sedan de blev nya Moderaterna och har inte längre några ambitioner att avskaffa varken Ams eller LAS. Folkpartiet vill hellre se någon form av anställningsstöd och Kristdemokraterna är kritiska till Centerns utspel. Någon generell förändring av LAS finns i dagsläget inte med på Alliansens agenda.

För det första är det alltid en besvikelse när det politiska etablissemanget söker konsensus och räds oenighet. Demokrati lever av motsättningar och konflikt och det är varje oppositions skyldighet att utgöra ett faktiskt alternativ till de styrande. Hur ska väljarna annars finna det meningsfullt att rösta?

För det andra stämmer vägvalet dåligt över ens med Alliansens tidigare taktiska överväganden. Det visar sig nämligen att väljarna i mycket hög utsträckning är positiva till att LAS förändras. I en undersökning som genomfördes av Företagarna i mars 2006, ställdes frågan om vilken princip som borde styra när uppsägningar är nödvändiga på ett företag. Av de tillfrågade ansåg bara 30 procent att dagens turordningsregler bör gälla och drygt 60 procent vill istället att den anställdes nytta för företaget ska styra. I den yngsta åldersgruppen är motståndet mot turordningsreglerna föga förvånande ännu högre och hela 70 procent ville hellre se nytto-baserade kriterier.

Den gyllene triangeln Flexicurity

I föreliggande skrift kommer flera danskar och några svenskar till tals och berättar om sina erfarenheter av det danska systemet. Det är en rad regler och system som ser olika ut i respektive land, men vi har valt att fokusera på den del som i Danmark kallas Flexicurity. Det visar sig att vi inte behöver resa långt eller ens växla språk för att läsa och prata om ett system som inspirerar till nytänkande.

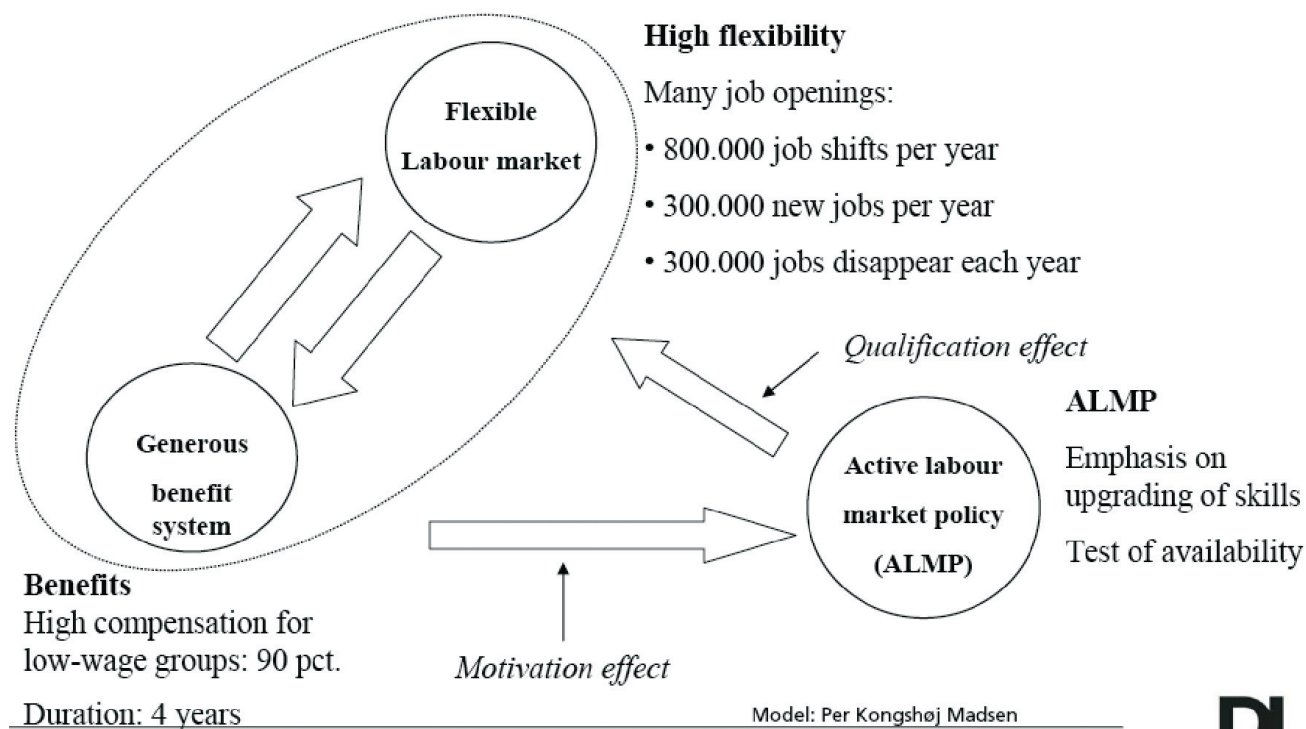
Jacob Tietge, som har ett förflutet som socialdemokrat, jobbar i arbetsgivarorganisationen DHS, Dansk Handel och Service, och kan beskriva en annan inställning hos facket än vad som är fallet i Sverige:

”Fackrörelsen har ju traditionellt haft den strategin att man absolut inte vill hålla folk i ett bestämt jobb längst möjliga tid, utan fokusera på lätt nyanställning.”

Det vittnar om en rakt motsatt inställning till anställningstrygghet än hos den svenska fackföreningsrörelsen och är en av grunderna för det danska så kallade Flexicurity-systemet. Tanken är att människan är rörlig och kapabel att finna nya vägar, och då måste systemet på arbetsmarknaden uppmuntra och anpassas efter det. I flexicurity har man säkrat såväl flexibilitet som trygghet. Uttrycket är en sammansättning av de engelska orden flexibility och security.

I intervjuerna återkommer en beskrivning av flexicurity som en gyllene triangel, the Golden triangle. Man menar att systemet har tre lika viktiga delar: Flexibilitet, så kallad aktiv arbetsmarknadspolitik och arbetslöshetsförsäkringen. Ur ett svenskt perspektiv känner vi igen två av beståndsdelarna, medan den danska flexibiliteten är något nytt att inspireras av. Det handlar om rörlighet och om att lätt kunna lämna och hitta jobb. Såhär ser modellen ut enligt professor Per Kongshøj Madsen, Aalborgs Universitet. Bilden hämtad från Danska Industriförbundet:

The Danish flexicurity model



Trygg utan LAS

I Danmark finns varken lagar om livstidsanställning, las, minimumlön eller turordningsregler. Arbetsgivaren har ingen skyldighet att betala avgångsvederlag och heller inga förpliktelser om uppsägningstider. Men det faktum att det inte är reglerat i lag betyder inte att det inte finns normer och praxis. I Danmark förhandlas detta fram och formas av arbetsmarknadens parter, centralt eller lokalt. Såväl arbetsgivar sidan som fackföreningarna är helt överens om att detta är ett system man vill bevara. Man menar att besluten fattas närmare verkligheten och kan anpassas efter den givna situationen. En betydligt mer pragmatisk lösning än att reglera allt från huvudstaden. Tendensen att flytta beslutsnivån neråt har dessutom förstärkts de senaste åren då andelen lokala förhandlingar har ökat. Då handlar det alltså om förhandlingar mellan företagen och de lokala fackföreningsklubbarna, eller med medarbetarna direkt.

Dock finns några så kallade minimumlagar som exempelvis semesterlagen (5 veckors semester), lagen om jämlikhet och arbetsmiljölagen som sätter ramarna för alla förhandlingar.

Med svenska glasögon är det lätt att förundras en smula över hur lite som är reglerat på dansk arbetsmarknad. Vi är vana vid att trygga arbetsförhållanden är synonymt med arbetsmarknadslagstiftning, men i Danmark är detta helt främmande.

På ett ställe i Sverige är man redan idag ganska kunnig i dansk arbetsrätt och medveten om vilka skillnader som faktiskt finns mellan våra länder. I Öresundsregionen har utbytet mellan Danmark och Sverige gjort att såväl företagare som arbetstagare måste känna till också grannlandets bestämmelser. Det finns många som hoppas att ländernas olika system ska närma sig varandra för att integration och utbyte ska underlättas. Det är i och med detta också många som låtit sig imponeras av flexibiliteten på den danska sidan.

Svt Sydnytt's diskussionsprogram Re:agera handlade den 18 januari i år om jobbsituationen i Skåne respektive Köpenhamn. Linda Holmström är en av dem som intervjuades och hon kunde berätta att hon sökt jobb i flera år utan att komma ur arbetslösheten. När hon tog tåget över till Köpenhamn för att söka jobb i bland annat klädaffär, hade hon anställning efter bara några dagar. I tv-programmet får vi följa henne på jobbet i Köpenhamn och höra henne vittna om skillnaden mellan möjligheter i Sverige och i Danmark.

Ett tecken på den högst begränsade regleringen av dansk arbetsmarknad beskriver också malmöbon Cristofer Lavesson Eckermalm, som kommer till tals lite längre fram i boken. Han jobbade länge inom personaluthyrningsbranschen i Köpenhamn och fick god inblick i anställningsvärlden. Bland annat beskriver han hur danska anställningskontrakt knappast går att jämföra med de svenska som ofta utgör ett A4-ark. I Danmark är det ofta en bunt med papper, eftersom så liten del av anställningsvillkoren är lagstadgade.

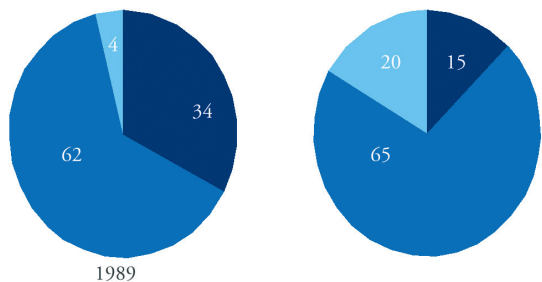
Decentralisering är viktigt

Ett oerhört viktigt och påtagligt inslag i Danmarks system för arbetsmarknaden är tanken på decentralisering. Längre fram i texten återkommer resonemanget när de regionala arbetsförmedlingarna beskrivs, men de är så framträdande att det bör lyftas fram redan här. En väsentlig del av anställningsvillkoren är naturligtvis lönen. Den största delen av danskarnas löner framförhandlas av arbetsmarknadens parter i återkommande centralförhandlingar vart tredje år. Dock har ytterligare decentralisering blivit en tydlig tendens och 2004 förhandlades lönen fram lokalt av 85 procent (varav 65 procentenheter förhandlas lokalt men minimilönen centralt). Detta framgår av modellen på nästa sida.

Flexicurity - Løndannelse

Andel af ansatte, hvor lønnen forhandles:

■ Centralt ■ Lokalt, men mindsteløn forhandles centralt ■ Lokalt



ANM.: DA/LO-omr.
KILDE: DA.



Påverkar sjukskrivning

Låt oss göra en jämförelse med Sverige. Vi har stora problem med sjukskrivning och förtidspensionering. Det är inte

svårt att visa på sambanden mellan en mycket stel och långt ifrån flexibel arbetsmarknad och hög sjukfrånvaro. Inte sällan beror sjukpensionering på förslitningsskador orsakade av arbetet. När det inte är något alternativ att söka ett nytt jobb är förtida pension en utväg. Vore arbetsmarknaden rörligare och mer öppen skulle möjligheterna att byta jobb och byta bransch rädda många från att i förtid lämna yrkeslivet. Förutom de rent ekonomiska vinsterna vore det en ovärderlig möjlighet för dem som idag tvivlar på om de ska klara av fler veckor på jobbet.

Här bör dock tilläggas att Danmark också har problem med alltför många bidragsförsörjda. Det handlar om sjukskrivningar och om det generösa systemet med så kallad efterlön, förtidspension, som gör att danskar jobbar för kort del av livet för att välfärdsstaten på sikt ska kunna finansieras.

2004 tillsatte regeringen den så kallade Välfärdskommissionen för att komma åt dessa strukturella problem. Kommissionen har i tre delrapporter mycket riktigt föreslagit att de ekonomiska incitamenten att jobba längre måste stärkas. Detta i kombination med de flexibla arbetsmarknadsreglerna, menar man, skulle kunna avstyra trenden mot alltför många bidragsberoende danskar.

I Ekonomisk debatt nr 1 2006 skriver de danska nationalekonomerna Torben M Andersen och Michael Svarer:

”Arbetslösheten har minskat, men det har inte skett någon påtaglig minskning i antalet personer i förvärvsaktiva åldrar med bidragsinkomster. När det gäller att undvika att många blir beroende av offentlig försörjning har flexicurity-modellen inte fungerat tillräckligt väl.”

Danskar byter jobb oftare

I Danmark byter en tredjedel av arbetskraften jobb varje år. Arbetsmarknadsministern, Claus Hjort Frederiksen, talade om detta på en konferens arrangerad av CEPS, se ovan, i december 2005:

”Our workers are flexible, and not afraid to change jobs. In fact they change jobs more than 80.000 times every year.”

Rörligheten är ingen myt och det är heller inte det stora utbudet av jobb som gör att de flesta ganska snabbt finner ett nytt jobb. Själva synen på att byta jobb är helt annan än i Sverige och det är alls inte lika dramatiskt att säga upp sig eller bli uppsagd. Tryggheten består inte i livstidsanställning

utan just i möjligheten att snabbt hitta nya arbetstillfällen. I en intervju med Dagens Nyheters Peter Wolodarski berättar Henrik Kjaergaard, vice ordförande för CO-Industri, fackförbundet Metalls danska motsvarighet, att flexibiliteten är oerhört viktig för hans medlemmar:

”I september månad var 4.937 av våra medlemmar arbetslösa under minst en dag. Av dem fick 239 jobb inom 5 dagar och mer än hälften, 2.668 personer, hade ny anställning före oktober.”

Som så ofta när vi diskuterar samhällsproblem i Sverige borde lösningen snarare vara mindre politik än mer. Den danska arbetsmarknaden är en förebild i det avseendet men kan vara svår att förstå i en svensk kontext. Lösningen ligger inte i mer regleringar utan i färre. En återkommande paradox för liberaler är att den politiska lösningen heter mindre politik, men i Danmark finns tydliga exempel på att just det fungerar.

”Den skötsamma arbetaren”

Den största skillnaden mellan dansk och svensk mentalitet på arbetsmarknaden är arbetstagarens ansvar och vilja att göra sig spelbar. Det danska systemet uppmuntrar, och uppmanar, varje person att ständigt utvecklas och göra sig attraktiv. Det handlar om att utveckla sig själv och komma vidare, inte om att till varje pris hålla fast vid en och samma anställning. Utbudet av arbeten gör att arbetstagaren också kan ställa krav. Ett sådant arbetsklimat måste vara betydligt mer hälsosamt och positivt än ett där en uppsägelse ofta leder till långtidsarbetslöshet.

Danska LO:s chefsekonom, Jan Kaeraa Rasmussen uttrycker det väl när han säger:

”Det är viktigt för oss att våra medlemmar uppfattas som människor som har en stor frihet, och många möjligheter att själva styra. Det vill säga vi ska bort från den där bilden av löntagaren som går runt och har understöd och är anställd på livstid i en verksamhet.” (Se intervju längre fram i texten.)

Jan Kaeraa Rasmussen ger uttryck för en mycket vanlig uppfattning i Danmark. Det är självklart för en arbetstagare att utgå från att hon har potential att utvecklas och själv påverka sina chanser till anställning. Den gamla idén om livstidsanställning på ett och samma jobb är knappast förenlig med en sådan syn.

Detta leder naturligtvis till frågan om den flexibla arbetsmarknaden bara passar i en dansk mentalitet. Är vi i Sverige så fostrade av lagstiftning och regleringar kring arbete att vi förlorat förmågan att vilja och kunna satsa på oss själva?

I sammanhanget är det intressant att bläddra i Ronny Ambjörnssons Den skötsamme arbetaren. Hans bok är viktig i svensk idéhistoria och beskriver vilka ideal som arbetarrörelsen formulerade och utvecklade inom nykterhets- och bildningsrörelsen. Hans studier tar sin utgångspunkt i Västerbotten från slutet av 1800-talet till ungefär 1930-talet, och beskriver vilka ideal som blev viktiga för arbetarrörelsen vid den tiden.

I Ambjörnssons bok finns hela tiden ett resonemang om vikten av skötsamhet. Åtskilligt i boken känns urtida och mycket var strängt moraliserande, men en hel del handlade också om att skötsamhet ledde till bildning och självmedvetande. Bildningsidealet gjorde den kuvade arbetaren till en aktiv medborgare med en avgörande dos självrespekt. Ambjörnsson skriver:

”Men skötsamheten kan också uppfattas som ett led i en spontan organisering kring vissa värden, vilka är av betydelse i ett växande självmedvetande bland arbetarna.”³

³ Ambjörnsson, s. 19

Vad danska LO ser som självklarhet, att arbetstagarna vill och ska ha möjlighet att hela tiden utvecklas och utbilda sig, verkar också vara ett centralt tema i den tidiga svenska arbetarrörelsen.

”Målet för detta bildningsarbete är att hos medlemmarna i cirkeln skapa vad man kallar självtillit och självaktning.”

Detta står i bjärt kontrast till dagens svenska fackföreningsrörelse som snarare kräver det motsatta; Att deras medlemmar ska vara passiva och beroende av organisationens välvilja snarare än av sin egen kraft. Det bildningsideal och självklara förhållningssätt till behovet av personlig utveckling som finns någonstans i de gamla ideal Ambjörnsson skriver om, är desamma som Jan Kaeraa i danska LO talar om. Han vill att deras medlemmar ska se sig som personer med utvecklingspotential, inte som klienter beroende av statens välvilja.

Triangelns andra hörn Reformen 1994

Den gyllene triangeln består också av så kallad aktiv arbetsmarknadspolitik. Denna del utvecklades framförallt i och med arbetsmarknadsreformerna 1994. Reformen var en ganska omfattande översikt och förändring av dansk arbetsmarknadslagstiftning. Den föranleddes av ökande arbetslöshet, stora grupper som var fast i långtidsarbetslöshet och därmed i akut behov av tydliga incitament på arbetsmarknaden. Det måste löna sig att arbeta och den generösa arbetslöshetsförsäkringen måste förändras för att uppmuntra till aktivt arbetssökande.

1998 gjorde Socialforskningsinstitutet en utvärdering av reformerna, som beskrivs som följer:

”Arbejdsmarkedsreformen er en samlet betegnelse for en lang række ændringer i lovgivningen vedrørende den aktive arbejdsmarkedspolitik, der trådte i kraft 1. januar 1994. Loven retter sig mod forsikrede ledige, dvs. ledige der er medlem af en a-kasse, samt offentlige og private virksomheder. Formålet med den aktive arbejdsmarkedspolitik er at give arbejdsgivere, beskæftigede, ledige og uddannelsessøgende tilbud, der kan bidrage til at sikre et velfungerende arbejdsmarked.”⁴

För att råda bot på den besvärande arbetslösheten och inte förlora hela generationer till långtidsarbetslöshet initierade Paul Nyrup Rasmussens regering förändringar som skulle uppmuntra till aktivitet trots arbetslöshet. På en rad områden innebar förändringarna ett brott med tidigare arbetsmarknadspolitik och de innehöll två centrala reformelement – en ”styringsreform”, trädde i kraft 1993, och en ”aktiveringsreform” som trädde i kraft 1994.

Styringsreformen

Styringsreformen utgick ifrån en grundfilosofi om vikten av närhet mellan de arbetslösa och beslutsnivån för åtgärder. Därmed decentraliserades arbetsmarknadspolitiken i hög grad och förutom mål och rambestämmelser lades väsentliga beslut på regional nivå. Dessutom ökade inflytandet för arbetsmarknadens parter.

De 14 regioner som Arbetsförmedlingen är uppdelad på upphandlar en tredjedel av arbetsförmedlingstjänsterna av privata leverantörer. Bland dessa finns också a-kassor och fackföreningar och de utgör en femtedel av den tredjedel som läggs ut på entreprenad.

I sammanhanget är det intressant att dra en parallell till Australiens framgångsrika system med privata arbetsförmedlingar. Där har man sedan 1998 haft ett system med staten som köpare och det privata som leverantör av dessa tjänster. Ungefär hälften av arbetsförmedlarna utgörs av ideella organisationer som Frälsningsarmén och Stadsmissionen.

Aktiveringsreformen

Aktiveringsreformen syftade till att den arbetssökande under sin lediga period ska förbättra sina kvalifikationer. Till skillnad från tidigare regler innebar reformen att aktiveringsprogram inte längre kan förlänga försäkringsperioden. I och med denna förändring riskerar inte arbetsmarknadsutbildningar att endast nyttjas i syfte att ha rätt till ytterligare perioder med understöd. Syftet med utbildningarna skulle med all tydlighet vara att återföra den arbetssökande till anställning.

⁴ Larsen, Langanger, Arbejdsmarkedsreformen og arbejdsmarkedet Evaluering af arbejdsmarkedsreformen III, 1998

I Danmark upphandlas utbildningar och aktiveringsprogram också av fristående aktörer. Dessa tecknar i regel tvååriga ramavtal med AF och upphandlingen sker, enligt decentraliseringsprincipen ovan, på regional nivå. Upphandlingarna avser ofta en viss grupp arbetslösa, med särskilda behov eller kompetenser, och bonus utfaller i varierande storlek när de arbetssökande får jobb. Av utvärderingen av Arbetsmarknadsreformen, Larsen och Langanger 1998⁵, framgår att effekten av privat så kallad jobbraening är större än effekten av det offentliga motsvarighet.

En viktig del i de nya reglerna utgjordes av en så kallad ”Helhedsorientering af indsatsen”, som betydde att såväl arbetsmarknadens behov som den enskilda arbetssökandes önskemål skulle matchas och vara vägledande för utbildningsinsatsen. Ett ökat samspel mellan arbetsförmedlingar (såväl offentliga som privata) och företagen blev väsentlig.

De viktigaste förändringarna med 1994 års reform var den bortre parentesens och en aktiv arbetsmarknadspolitik. Före 1994 var den bortre gränsen för arbetslöshetsersättningen hela nio (9) år. Efter reformen 1994 är motsvarande gräns fyra år.

1996 fortsatte reformarbetet med särskild fokus på unga arbetslösa. Den så kallade Ungeindsatsen innebar att man införde ekonomiska incitament att utbilda sig och snabbt hitta ett jobb. Allt för att motverka den allt för vanliga tendensen att fastna i långvarig arbetslöshet. Efter 1996 måste arbetslösa under 25 år efter sex månader i arbetslöshet finna ett jobb eller en utbildning, alternativt påbörja ett utbildningsprogram på 18 månader med 50 procent av tidigare bidragsnivå. Rapporten av Larsen och Langanger, se ovan, visar att Ungeindsatsen haft effekt:

”För ungeindsatsen udbød om kring 2/3 af de unge deras arbejdskraft effektivt (søgte aktivt og kunne stå til rådighed med kort varsel). Efter ungeindsatsens ikrafttræden står knap 4/5 af de unge uden erhvervsuddannelse effektivt til rådighed for arbejdsmarkedet.”⁶

Ytterligare en utvärdering har visat att hela 2/3 av de unga arbetslösa fann arbete eller utbildning inom den nya tidsgränsen på ett halvår. Reformen utvecklades ytterligare och sedan 1999 gäller detsamma för arbetslösa över 25 år, men den övre gränsen för passiv bidragsperiod är ett år i stället för ett halvår och utbildningsprogrammet pågår i tre år.

Hela reformarbetet har sträckts ytterligare några år framåt och beroende på den danska arbetsmarknadens skiftande utmaningar har också lagstiftningen utvecklats ytterligare. Från ett läge med hög arbetslöshet har man idag att lösa problem med bristande arbetskraft. En av reformens senaste tillskott är 1998 års bestämmelse om arbetssökandes skyldighet att efter ett halvårs ledighet också söka arbeten utanför sitt intresse- eller kompetensområde. Det geografiska området den arbetssökande skall leta jobb i har också utvidgats.

I denna process var den aktiva arbetsmarknadspolitikerna ett viktigt tillskott och kom efter reformen att utgöra den andra hörnan i den gyllene triangeln.

⁵ Larsen, Langanger 1998, s. 15

⁶ Ibid, sid 18f

Securitydelen

Det tredje hörnet

Securitydelen består av arbetslöshetsförsäkringen. De danska villkoren är mycket generösa och ger 90-procentig ersättning i fyra år vid arbetslöshet. Dock finns ett övre tak på 170.000 danska kr per år vilket gör att den faktiska ersättningsnivån i genomsnitt hamnar på 60 procent. Systemet har dock reviderats flera gånger eftersom den höga ersättningsnivån har verkat passiviserande och lämnat människor i utanförskap och bidragsberoende.

En av de viktigaste förändringarna 1994 innebar alltså att unga arbetslösas ersättningsperiod fick en bortre gräns på två år, och staten kom att ställa krav om deltagande i arbetsmarknadsutbildningar. Det finns dock de som menar att ytterligare reformer krävs för att systemet inte ska vara passiviserande. Niels Westergaard-Nielsen vid Aarhus School of Business, skrev 2001:

”It has been demonstrated that 23% of all employed women in Denmark and 12% of all employed men earn less than DKK 500 extra per month by working compared to receiving benefits.”⁷

Den konsensus som råder vad gäller flexicurity-systemet blir ett problem när förändring vore önskvärt. Några egentliga initiativ för att exempelvis sänka ersättningsnivåer och skatt för låginkomsttagare finns inte hos folketingets partier.

Problemet debatteras dock i vissa fora, såsom den liberala tankesmedjan Cepos och arbetsgivarorganisationen DI, Dansk Industri. Martin Kabongo vid Dansk Industri kommenterar förhållandet i en intervju:

”DI är självklart väldigt aktiva med att säkra att det alltid ska betala sig att arbeta. Det är viktigt att undgå de här fällorna som folk kan falla i.”

I April behandlades ämnet också i Weekendavisen där Frede Vestergaard frågade sig om det danska systemet verkligen är så genialiskt. Hans poäng är att det är balansen mellan flexibilitet och ersättningsnivå som avgör om ett system fungerar väl eller inte. Detta är en slutsats som i högsta grad gäller även det svenska systemet och som ger vid handen att vårt behov i första hand är mer av flexibilitet.

”Modellen er altså ikke i sig selv noget mirakelmiddel. Det er balancen mellem fleksibilitet og tryghed, der er afgørende.”⁸

I allt väsentligt är man mycket överens om systemet och det kritiseras sällan. LO problematiserar inte flexibilitet och rörlighet och arbetsgivarna kritiserar inte de generösa och ibland passiviserande bidragsnivåerna. Denna åsikts-stiltje återfinns också i den partipolitiska sfären.

Överdriven konsensus är alltid ett problem i samhällsdebatten. Det är nödvändigt med motsättningar och konflikt för att olika idériktningar ska kunna utvecklas och för att den demokratiska processen ska ha en mening. Finns det inga alternativ finns det heller ingen valmöjlighet eller anledning till debatt och diskussion.

⁷ Westergaard-Nielsen, Danish Labour Market Policy: Is it worth it? : 2001, sid. 6

⁸ Weekendavisen, April 2006

Generositeten i transfereringssystemet har lett till att en betydande andel av danskarna i arbetsför ålder står utanför arbetsmarknaden. Den flexibla arbetsmarknadslagstiftningen medför emellertid att omsättningen och dynamiken på arbetsmarknaden är stor, betydligt större än i Sverige. Detta har gjort att grupper som traditionellt har svårare att komma in på arbetsmarknaden, exempelvis unga människor, inte stöter på lika stora problem i Danmark som i Sverige. Dessutom innebär det att den danska ekonomin står bättre rustad under tider med betydande strukturomvandlingar. Exempelvis när tillverkningsindustrin flyttar produktion ur landet samtidigt som tjänstesektorn expanderar.

Statistiken pekar på att dagens danska modell i sig inte utgör någon universallösning för att råda bot på det stora utanförskapet från arbetsmarknaden som finns på båda sidor sundet. För att människor inte ska fastna i bidragsberoende krävs förmodligen åtstramningar i transfereringssystemet, i såväl Sverige som Danmark.

Kort jämförelse mellan länderna

Den stora skillnaden mellan Danmarks och Sveriges system på arbetsmarknaden heter LAS. Det faktum att en mycket stor del av de svenska villkoren regleras statligt medan de danska avtalas centralt eller lokalt mellan arbetsgivare och arbetstagare utgör en stor skillnad. (80 procent av alla arbetstagare i Danmark är fackligt anslutna. Kollektivavtalen omfattar dock alla oavsett medlemskap.)

Förutom kollektivavtalen gäller i Danmark lagstiftning om arbetsmiljö, arbetstid (max 48 timmar i veckan) och semester. Någon lag om minimilön finns varken i Sverige eller i Danmark. Den enda lagstiftning som i någon mening kan liknas vid svenska LAS är Funktionærloven, som gäller för handels- och kontorsanställda. Denna grupp skiljer sig från andra grupper på arbetsmarknaden eftersom villkoren för den är reglerad i lag.

Dock finns inga turordningsregler, inga krav på arbetsgivaren att erbjuda annan tjänst och heller ingen rätt för arbetstagaren att vägra acceptera en sakligt grundad uppsägning.

I Danmark är a-kassa frivilligt och den som inte tecknat försäkring erhåller kommunalt stöd. I Sverige finns en grundförsäkring som betalas via skatten. I tillägg till detta kan arbetstagare också välja att gå med i en a-kassa. (Medlemskap beviljas den som under en femveckorsperiod arbetat minst fyra veckor och då i genomsnitt 17 timmar per vecka.)

De största centrala arbetstagarorganisationerna i Danmark är:

Landsorganisationen i Danmark (LO)

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF)

Akademikernes Centralorganisation (AC)

Och de största arbetsgivarorganisationerna är:

Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA)

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)

Det Danska på export

2004 var Danmark det EU-land med högst anställningsfrekvens. 75,7 procent av arbetsstyrkan i anställning var högt nog för att imponera och skapa nyfikenhet i övriga EU. Vad var Danmarks framgångsrecept? Det visade sig att Danmark faktiskt hade ett system som skulle kunna inspirera övriga Europa.

Frede Vestergaard skriver i Weekendavisen om flexicuritymodellen:

”Statsminister Anders Fogh Rasmussen talar varmt om den, når han mødes med sine statsministerkolleger, som han gjorde på et såkaldt uformelt møde i Ostrig for et par uger siden. Og i sidste uge brugte EUs finansministre deres del af EUs forårstopmøde til at diskutere flexicurity. EU-kommissionen har anbefalet flexicurity-modellen til EU-lande med lav vækst og høj arbejdsløshed, som skyldes stive regler på arbejdsmarkedet.” (April 2006)

När Österrike som ordförandeland i EU bjöd in till informella diskussioner om arbetsmarknad och Europas gemensamma problem med hög arbetslöshet, tillväxt utan jobb och en allt äldre befolkning, var Flexicurity en given punkt på agendan. Ett påtagligt behov av förnyelse och en mer flexibel arbetsmarknad förenar medlemsländerna, och blickarna vänds mot Danmark.

I takt med att omvärlden erbjuder arbetskraft som konkurrerar med lägre löner måste Europas arbetstagare finna nya nischer och utvecklas för att möta behovet av mer avancerad arbetskraft. Detta erbjuder andra kvaliteter och ställer krav på betydligt större flexibilitet. Lissabonstrategin har delvis utarbetats för att anpassa EU efter den snabba omvärlden. I ett pressmeddelande från ordförandelandet Österrike står att läsa:

”One approach of the Lisbon Strategy consists of an active response to the challenge of globalization, avoiding measures intended simply to preserve existing structures or measures which exclude international competition. With the Flexicurity model, accelerated structural change is regarded as a fundamental fact, for which adequate solutions must be found in the labour market.”⁹

Problembilden är rimligt tydlig och EU-ländernas sjukdomsinsikt har också tvingat sig på. Arbetslöshetssiffror, en snabbare omvärld och den demografiska utmaningen har gjort politikerna påtagligt medvetna om att förändring är nödvändigt. Även om behovet av avreglering och modernisering är uppenbart finns ännu starka krafter som motverkar reformviljan. Ofta är det starka särintressen som på bekostnad av svaga grupper lyckas trumfa igenom ytterligare några år med ett föråldrat system. För att bryta ett sådant mönster krävs goda idéer och, inte minst, politiskt ledarskap.

Vad gäller det senare låter vi ämnet bero till kommande diskussioner. Dock kan föreliggande skrifts danska exempel tjäna som inspiration och utgöra det goda exempel som reformvänliga politiker behöver för att vinna gehör och skapa förståelse.

Allra senast i mars i år såg vi exempel på reformförsök i Frankrike, som mottogs med protester från några håll. Huruvida den tysta majoriteten gillar eller ogillar förslaget om flexibla anställningsvillkor för unga, är svårt att veta, men fackrörelsen mobiliserade grupper för att visa sitt missnöje. I ett land med ungdomsarbetslöshet över 25 procent och nära det dubbla i invandrargrupper, är det svårt att se hur en lagförändring som underlättar anställningar inte skulle vara välkommen.

⁶ Pressinformation: Flexibility through Security, www.eu2006.at

Det började efter 1994

Dock bör framhållas att den danska modellen inte är någon historisk succéberättelse. Under 70- och 80-talen hade man stora problem med arbetslöshet. Med anledning av de ekonomiska problemen tog den socialdemokratiska regeringen under Paul Nyrup Rasmussen initiativ till en rad reformer på arbetsmarknaden. Det är effekterna av reformerna 1994-96 som vi i dag ser gå på export till övriga Europa. Statsveteren Per Kongshøj Madsen skriver i *The Danish road to flexicurity*:

“However, the recent interest in the Danish employment system largely has been caused by the reform of labour market policy in 1993-94 and the spectacular reduction in unemployment during the 1990s.”

Reformerna, som beskrevs ovan, innebar bland annat starkare incitament att utbilda sig och söka jobb under arbetslöshet.

Också Sverige tar intryck

2005 börjar Dagens Nyheters Peter Wolodarski skriva enträget om dansk flexicurity. Som om vi svenskar alltid tvivlat på att vi har något att lära av våra nära grannländer skriver han:

”Den som tror att Sverige har världens bästa arbetsrätt gör klokt i att titta närmare på det danska exemplet. (...) Det går att vara både nordbo och flexibel – och dessutom framgångsrik.”¹⁰

Sedan dess har ämnet debatterats vid ett flertal tillfällen i såväl tv-studior som tidningar. De politiska skiljelinjerna är dock inte helt förutsägbara och det kan på många sätt vara lovande. Medan de nya moderaterna säger nej till slopande av LAS, finns det socialdemokrater som kan tänka sig att liberalisera arbetsmarknadslagstiftningen.

Centerns förslag

Som nämnts tidigare lanserade Maud Olofsson i våras ett förslag om undantagsregler vid anställningar av personer under 26 år. Centerpartiet fick dock inte med sig övriga partier i Alliansen på sitt förslag, men allmänheten visade sig mycket positiv. Inte minst gällde detta för den berörda gruppen, unga upp till 26 år.

Det positiva med särregler för unga är att man tar sikte på arbetsgivaren och inte arbetstagaren. Hittills har all politik handlat om att underlätta för arbetssökande, genom flyttbidrag, utbildningar, skatte- och bidragsreformer. Man har utgått ifrån att det finns en massa jobb men ingen som är villig eller kapabel att söka dem. Detta är inte längre en korrekt bild av verkligheten mer än till vissa områden och branscher.

I dag handlar det snarare om arbetsgivare som inte nyanställer ens i goda tider. En huvudledare i Dagens Nyheter beskriver Europas problem:

”Och visst rapporteras också om brist på arbetskraft i vissa branscher, på vissa orter. Men det är dock inte det stora europeiska arbetsmarknadsproblemet. Det är, vid sidan av en hårdnande internationell konkurrens, trögrörligheten. Både hos arbetstagare och arbetsgivare.”¹¹

I sammanhanget bör understrykas att arbetslöshet dessvärre inte är ett problem som begränsas till gruppen unga, även om den är störst där. Centerpartiets förslag är lovande men borde inte göra halt vid 26 årsgränsen. Ovan citerade ledare avslutas:

”Arbetsmarknaden behöver avregleras, inte bara för de unga utan för alla.”

Moderna socialdemokrater finns

Om detta vittnar till och med somliga debattörer från socialdemokratin. Jan Edling, före detta LO-utredare, och Jan Nygren, före detta socialdemokratiskt statsråd har skrivit om behovet av ökad flexibilitet på arbetsmarknaden i en debattartikel på DN-debatt. De menar att Sverige borde ta intryck av det danska systemet.

¹⁰ Wolodarski, DN, 2005-10-28

¹¹ DN, 2006-04-01

”Pröva en svensk variant av ’flexicurity’. Även om las inte längre ger anställda ett starkt skydd vid företagsnedläggelser bidrar den verksamt till att mota bort ’outsiders’ från att komma in på arbetsmarknaden. Företag drar sig för att anställa arbetskraft.”¹²

Mycket riktigt är Edling och Nygren båda före detta någonting, men de representerar i debatten om arbetsmarknadslagstiftningen ett nytänkande som är mycket välkommet oavsett var ifrån det kommer. Dessutom är det intressant att se hur viljan att förändra finns också hos personer som står det socialdemokratiska partiet och facket nära.

Möjligen är det så att värderingsförändringar måste initieras från flera håll för att bli verkliga. Edling och Nygrens nya inställning är i alla fall ett tydligt tecken på att viljan att förändra arbetsmarknadslagstiftningen inte bara är ett högerspöke framjagat av det svenska näringslivet.

Danska och svenska LO borde mötas

Längre fram i texten finns en intervju med danska LO:s chefsekonom Jan Kaeraa Rasmussen. I samtal med honom är det slående att hans kollegor i Stockholm också borde sätta sig ner och prata med honom. Kaeraa har en inställning till arbetsgivare och till dagens utmaningar som förefaller mer tidsenliga och positiva än vad som är fallet i svenska LO.

Efter Edling och Nygrens debattartikel om mer flexibilitet på svensk arbetsmarknad träffades Wanja Lundby Wedin och Jan Edling i svt:s Nyheter för att diskutera huruvida detta kunde vara en bra idé för Sverige eller inte. Det var tydligt att LO-ordförande inte kunde acceptera hela förslaget, men tonen var försiktigt positiv och hon var inte direkt avvisande. Svenska LO har bra kollegor att inspireras av i Danmark.

Gömma sig eller ta täten

Utan att koppla globaliseringsbegreppet till problem som främst beror på otidsenliga regelsystem, kan vi konstatera att EU uppvisar klara tecken på en oförmåga att dra nytta av globaliseringen. Utvecklingen i omvärlden går snabbare än europeiska politiker tänker.

Vi kan välja mellan olika förhållningssätt. Antingen ser vi globaliseringen som något nytt och ont och gömmer oss i hopp om att allt en dag ska vara över. Om det ändå bara är en trend eller kortsiktig utveckling kommer allt snart att återgå till det normala, och då är det dags att lugnt krypa fram ur gömman igen. Detta förhållningssätt kallas i danska LO:s nyhetsbrev A4 för pindsvine-indstillingen, igelkotts-beteendet. I nyhetsbrevet uttalar sig lektor Sören Kaj Andersen, Köpenhamns Universitet:

”Den pindsvine-indstilling til globalisering, som vi oplever i fagbevaegelsen i mange andre europaeiske lande, er ikke et dansk faenomen. (...) Det tjener til fordel for danske LO-forbund, at de ser mulighederne i globaliseringen og ikke kun truslerne.”

Alternativt kan vi se globaliseringen som en, sedan länge pågående utveckling med ökad handel och utbyte folk emellan. Då inser vi att det varken är lönt eller särskilt lockande att blunda för allt som sker. Globalisering betyder större möjligheter, för fler.

¹² DN-debatt 2006-02-19

Intervju med Jan Kaeraa Rasmussen, danska LO

I danska LO:s hus på Islands brygge i Köpenhamn träffar jag chefsekonom Jan Kaeraa Rasmussen. Huset är nybyggt, modernt och ljust med smakfullt danskt möblemang. Detta känns inte som ett besök hos en gammal organisation, utan snarare som möte med en arbetsplats i tiden. Efter inledande artighetsfraser börjar vi prata om det jag kommit till LO för att ställa frågor om. Den danska flexicuritymodellen och LO:s inställning till den.

Vad är fördelarna för en vanlig arbetstagare med flexibilitet på arbetsmarknaden?

- Flexibiliteten handlar ju om hur många jobbmöjligheter den enskilda arbetstagaren har. Den är å ena sidan dynamisk på det sättet att det inte finns något skäl till att bli hängande i verksamheter där man ändå inte har någon framtid. Å andra sidan så är det mycket viktigt att hålla en hög kompetensnivå för att vara spelbar.

Vad menar du med hög kompetensnivå?

- Med hög kompetensnivå menar vi både formell utbildning och möjligheten till livslångt lärande. Vi tycker att den enskilda individen har ett ansvar att vara redo att ställa om sig. Dels att hitta nya funktioner i den verksamhet man är i, dels att kunna flytta sig från en verksamhet till en annan. Det är viktigt för oss att våra medlemmar uppfattas som människor som har en stor frihet, och många möjligheter att själva styra. Vi vill alltså bort från den där bilden av löntagaren som går runt och har understöd eller är anställd på livstid i en verksamhet.

”Det är viktigt för oss att våra medlemmar uppfattas som människor som har en stor frihet, och många möjligheter att själva styra”

Är detta en ny inställning hos ett modernt LO eller har det alltid varit er linje?

- Det har alltid varit stor flexibilitet på den danska arbetsmarknaden, men inom fackrörelsen har vi inte förrän de senaste 10-15 åren blivit uppmärksamma på hur viktigt det är att uppmuntra kunskap. Det vill alltså säga att det inte är nog att våra medlemmar har en hög grad av frihet, de måste ha en ekonomisk frihet också.

Så du ser ingen motsättning mellan trygghet och flexibilitet?

- Vissa beskriver det som att det finns en motsats mellan trygghet och flexibilitet, men vi upplever det snarare som att trygghet är en förutsättning för att flexibiliteten ska fungera. Det har lagts stor vikt vid det ekonomiska trygghetssystemet, men vi ser nu, att det är inte nog. Vi måste också främja ett gott samspel, och en god kompetensnivå.

”Vissa beskriver det som att det finns en motsats mellan trygghet och flexibilitet, men vi upplever det snarare som att trygghet är en förutsättning för att flexibiliteten ska fungera”

Är inte det här bara för vissa medlemmar? Kan arbetstagare utan utbildning också tillgodogöra sig det här systemet?

- Om vi hade en ren marknadsekonomi så skulle det se ut precis som du säger, de starka grupperna på arbetsmarknaden skulle tillskansa sig flera fördelar och själva skapa möjligheter, medan de svaga skulle slås ut. Men tack vare fackrörelsen som samarbetar med politiker och lagstiftare, understöds också att de svaga kan få sin bit av kompetenssatsningen.

Men det finns väl också i Danmark grupper som står utanför och har svårt att komma in på arbetsmarknaden och i utbildningsåtgångarna?

- Jo, det är en stor utmaning för oss att lösa det problemet. Men jag tror att jämfört med andra länder så är problemet relativt litet i Danmark. Jag vet inte hur det ser ut i förhållande till Sverige, men jämfört med Sydeuropa och USA och England, så har vi kommit väsentligt längre. Men vi har fortfarande ett problem som innebär att den som är högt utbildad får mest vidareutbildning. Vi ser i statistiken att bland dem som inte deltagit i fortbildning de senaste åren är ganska få högre tjänstemän. Men bland dem med lägre utbildning är det nästan varannan som inte följt någon vidareutbildning. Så det krävs en stor insats för oss inom facket, för att få med dem.

Vad tror du är anledningen till att svenska LO inte alls är eniga med er om att flexibilitet är något positivt?

Jag tror att svenska LO har två goda skäl till att inte vara helt eniga med oss. Det ena är att den svenska näringslivsstrukturen är väldigt skild från den danska. Ni har flera större verksamheter som styr. Det andra är ju att man i Sverige har en tradition av att det är lagstiftning som ska reglera allting, och det har vi inte i Danmark. Den svenska situationen är ju faktiskt densamma som i Europa idag, medan den danska är helt speciell.

Är det inte ganska många som kommer hit och studerar det danska systemet, och tycker det är ett spännande alternativ?

- Ja det är det. Men att flytta systemet med kollektivavtal som man har här, till andra länder, det tror jag inte går.

Varför då?

- Jo, man kan exportera filosofin och tankegången, men man kan inte exportera själva inställningen till anställning och avsked som vi har i Danmark.

Hur menar du då?

- I Danmark är det viktigt för en löntagare att ha goda möjligheter att tjäna bra och ha ett spännande jobb. Det är inte viktigt för dem att vara i samma verksamhet hela livet. Ska man implementera den filosofin i andra länder, kan det uppstå problem. Jag tror också att det danska systemet inbjuder till att det finns många små rörelser, medan det svenska gynnar de stora företagen.

Så du menar att det danska systemet vore bra för svenska små och medelstora företag?

- Man kan väl säga såhär att när de stora svenska industrierna har flyttat till Kina, för det kommer de att göra, så kan det bli en annan situation. Det är en del av globaliseringen.

Vad har danska LO för inställning till globaliseringen?

- Man kan säga att det är en sak hur globaliseringen fortgår i Danmark, där tycker vi att det hittills förlöper bra. Vi vet att det finns människor som är rädda, men bottom-line är att globaliseringen går bra. När det gäller arbetsmarknaden globalt sett, däremot, så finns det ju orättvisor.

”Vi vet att det finns människor som är rädda, men bottom-line är att globaliseringen går bra”

Hur är motsättningen när det gäller anställning av utländska medarbetare i Danmark, vs danska företags anställningsvillkor utomlands?

- Våra arbetsgivares grundsynpunkt är att de gärna vill ha ett kollektivavtal för verksamheter och arbetsplatser i Danmark, men de delar av ett företag som ligger utanför Danmark vill de inte involvera. Ett av våra problem då är att när stora företag flyttar utomlands till exempelvis Kina, så finns där sällan någon organiserad fackrörelse att diskutera med. De har inte samma tradition för fackrörelser som vi har.

Vi som svenskar är ju, smått motvilligt, imponerade av den låga arbetslösheten i Danmark. Kan du säga något om vad flexsystemet har för betydelse för tillväxten?

Hela trekanten ger en högre sysselsättning än många andra system. Men hörnet som handlar om flexibilitet tror jag inte ger något i sig självt. Det ger dock en annan fördelning av arbetslösheten, eftersom man ser att det blir betydligt färre långtidsarbetslösa. Dessutom är jobböppningarna fler än i andra system, det är lättare att komma in.

”Dessutom är jobböppningarna fler än i andra system, det är lättare att komma in”

Hur kan det vara det?

- Om det visar sig vara en dålig idé att anställa någon, så kan man snabbt bli av med den igen. Det är en större risk att anställa folk i andra system men i det här systemet kommer man snabbt in på marknaden igen, om man kickats ut.

Men det motsvaras ju också av att det finns en större vilja att avskeda folk och det kan kanske mötas med skepsis. Fördelningsmässigt tror jag dock i alla fall att det är en fördel, eftersom det helt klart är bättre att många är inne i systemet. För 15 år sedan tittade man i Danmark på hur man gjorde i Sverige, gällande sysselsättningen. Om det är Sveriges tur att utveckla sig nu borde man fokusera på den funktionella flexibiliteten, framför den numeriska och geografiska dito.

”Fördelningsmässigt tror jag dock i alla fall att det är en fördel, eftersom det helt klart är bättre att många är inne i systemet”

Vad ser du mer för skillnader mellan Danmark och Sverige vad gäller inställning och mentalitet på arbetsmarknaden?

- Sverige är ju ett mycket mer auktoritärt samhälle än Danmark. Jag har mött svenska toppdirektörer och jag har mött danska toppdirektörer. De svenska är ju väldigt smarta människor, men de betar sig som om de vore... jag vet inte vad! Det är en väldig skillnad. När du talar med en dansk direktör, så är ni likvärdiga från starten. En dansk direktör talar med den anställde som till en medmänniska. Medan svenska direktörer, tycker jag, har ett sätt att se ner lite på den de talar med.

Malmöbo Cristofer Lavesson Eckermalm har jobbat på Proffice i Danmark i XX år, och har fått stor erfarenhet av det danska arbetslivet och vilka värderingar som styr. Flexicurity blev ganska tidigt ett känt begrepp eftersom han såg tydliga skillnader i jämförelse med det svenska regelverket.

Vad var den största skillnaden mellan Danmark och Sverige?

- I Danmark finns nästan ingen arbetsmarknadslagstiftning och det skiljer sig mycket från Sverige. Däremot jobbar man med kollektiva avtal och lokala avtal, något som i sin tur ger en större flexibilitet än vi har.

Vad innebär det egentligen?

- Om man behöver avskeda någon, kanske för att den gör ett dåligt jobb eller för att företaget inte har tillräckligt mycket uppdrag för att kunna ha kvar alla anställda, så är det möjligt att göra det utan att gå via turordningsregler och liknande.

Det finns dessutom ett stort utbud av jobb på marknaden hela tiden, och därigenom hittar folk nytt jobb väldigt fort.

Det är alltså inte bara en myt att man snabbt får nytt jobb i Danmark?

- Inte alls. Det är verkligen så och på min arbetsplats, Proffice, har det hänt att vi har avskedat personer och de har alltid snabbt hittat nya jobb. Det är för mig ganska fascinerande. Och det ger ju en helt annan trygghet än den vi har i Sverige.

Hur då?

- Tryggheten som vi i Sverige ska få genom LAS är, för mig, bara en skrivbordsprodukt. Den tryggheten finns inte i verkligheten.

Menar du att trygghet innebär olika saker i Danmark respektive Sverige?

- Ja det kan man absolut säga.

Betyder det också att systemens olikhet speglar sig i attityden till jobb och arbetsliv?

- Ja, över huvudtaget jobbar danskarna mycket mer med sin anställningsbarhet genom att hela tiden försöka få nya arbetsuppgifter, hela tiden försöka utöka sitt kunnande, kunna visa att man har kunnande inom flera system och att man har satsat på kompetensutveckling.

”Ja, över huvudtaget jobbar danskarna mycket mer med sin anställningsbarhet”

Kommer detta spontant eller finns det ett system som, så att säga, tvingar de anställda att hela tiden utbilda och utveckla sig?

- Jag tror att det är en symbios. I och med att den anställda själv har incitament att utbilda sig för att vara attraktiv på arbetsmarknaden, så blir det också ett kriterium när man väljer jobb. På det sättet måste också arbetsgivaren erbjuda sin personal utveckling och attraktiva möjligheter till utbildning. Annars blir det svårare att locka den mest önskvärda personalen. Dessutom betyder det att ett företag som vill behålla sin personal måste öppna för utveckling.

Anordnas den sortens utbildning av företagen själva?

- Nej, det finns en uppsjö av utbildningsföretag och kursarrangörer. Dessutom är det en hel del statliga aktörer som gör detsamma. Ibland fungerar det så att utbildningsföretag vänder sig till oss på Proffice och säger att de tar ett visst pris av oss för en utbildning eftersom staten har lovat att finansiera en del av den.

Vad är egentligen Flexicurity och hur ofta pratar man om själva systemet i Danmark?

- Jag tror egentligen att man pratar mer om det i den svenska debatten. I Danmark är jag inte så van att höra det faktiskt.

Hur skiljer sig den svenska och danska arbetsmarknaden åt mer, tycker du?

- Rent generellt kan man nog säga att när den danska är snabb och flexibel har den svenska fördelen av att vara något mer långsiktig, eftersom man måste vara det. I Danmark är det väldigt korta puckar även vad gäller svårfunnen kompetens. Men så fungerar ju inte Sverige. Här är det långsammare och ofta större system som ska fungera.

På sätt och vis tycker jag därför att båda länderna har att lära av varandra. Danskarna av den svenska långsiktigheten och svenskarna av den danska flexibiliteten.

”På sätt och vis tycker jag därför att båda länderna har att lära av varandra. Danskarna av den svenska långsiktigheten och svenskarna av den danska flexibiliteten”

Kommer dessa skillnader av att lagarna ser olika ut?

- Ja, helt klart. Så är det. Och hela inställningen till jobb och fritid påverkas ju av hur systemet ser ut.

På vilket sätt då?

- Jo när jag först började i Danmark tänkte jag på att fritiden var så mycket viktigare där. Jag var van vid inställningen att den duktigaste satt kvar längst på jobbet, men då fick jag lära något nytt. I Danmark är man bara kvar om det verkligen behövs, och är det personalbrist det handlar om, är det alltid lätt att nyanställa. Och allt detta har naturligtvis sin förklaring i att anställning är så väldigt dyrt i Sverige.

”I Danmark är man bara kvar om det verkligen behövs, och är det personalbrist det handlar om, är det alltid lätt att nyanställa”

Betyder det att personalen drivs hårdare här?

- I alla fall i vissa perioder, när det krävs något extra. Det är ju också svårt att bara projekt- eller visstidsanställa i Sverige.

Har Proffice olika roller i Sverige och Danmark?

- Ja det har vi. I Sverige är företagens främsta incitament för att anlita oss att de har svårt att anställa personer på kort varsel och dessutom innebär varje anställning en hög kostnad och stor risk. Om man anställer fel person så får man ett stort problem. Även om det skulle gå helt åt skogen kan du inte säga upp personal utan att ha mycket starka skäl.

Och i Danmark?

- Där är vår roll främst att förse företag med personal snabbt och smidigt. Vi är en viktig kugge på arbetsmarknaden för att arbetskraft och näringsliv ska mötas optimalt. Och dessutom kan vi göra det billigare också för företag i Danmark att skaffa personal. Ytterligare en viktig aspekt är att vi kan se till att företagen har personal kontinuerligt. När en av våra vikarier blir sjuk har vi genast någon annan att erbjuda företaget.

Så det ställs helt andra krav på Proffice i Danmark?

- Nja, delvis. Vi måste ju jobba snabbt och reagera fort. Personalbrist är det som kostar i Danmark och just det hjälper vi till att motverka.

Skulle du säga att det är mindre dramatiskt att bli uppsagd i Danmark än i Sverige?

- Oh ja. Jag skulle vilja säga att på chefsnivå är det till och med så att man kan spekulera i det. Det vill säga att man gärna vill bli uppsagd för att få en bra avgångsdeal. Att få sparken är ingen skam och de allra flesta har varit med om det. Det är en del av att vara yrkesarbetande.

Men tror du att den inställningen är densamma på alla nivåer, oavsett lönegrupp och utbildningsnivå?

- Det kan nog på sätt och vis vara en annan fråga för låglönegrupper, men å andra sidan så finns det hela tiden nya möjligheter. Låt säga att du till exempel jobbar på en kundtjänst och får sparken. Det tar i Danmark inte lång tid innan du får ett nytt jobb eftersom du har en speciell kompetens som efterfrågas på flera håll. Det är guld värt. Och jag menar att som chef har du inte samma situation. Du är inte så lättplacerad, så att säga.

Vad skulle du säga är baksidan av det danska systemet?

- Det kan ju hända ibland att man inte tänker igenom ett projekt ordentligt innan anställningarna påbörjas. Det är en skillnad från Sverige där planerna ofta är väldigt långsiktiga. Men så skapas heller inte så många nya jobb i Sverige som i Danmark. Ett bra exempel på skillnaderna är Öresundsbron.

När beslutet om bron var fattat så började danskarna bygga direkt. Svenskarna däremot började noggrant planera och projektera hela bygget. Men hur det nu var så hann båda länderna till mitten i tid och bron stod färdig som planerat.

Är det lättare att få folk till Proffice i Sverige än i Danmark?

- Ja, det är det. Men det beror nog främst på att vi har en mycket längre historia i Sverige. Vi har faktiskt funnits i över 40 år i Sverige, men i Danmark bara sedan XX. Så vårt namn är alls inte lika välkänt och etablerat i Danmark som i Sverige.

Dessutom är det på sätt och vis lättare att driva Proffice-formen i Sverige för här är alla anställda. Och när någon är anställd är det lättare att ställa krav på dem att ställa upp och ta vikariat när det behövs. I Danmark är ingen anställd utan vår personal kallas anknuten till oss. Det betyder att de kan vara anknutna till flera av våra konkurrenter också och när vi vill ha dem till ett jobb kan någon annan ha varit före och kanske lockat med längre tjänst eller bättre betalt. Det gör det lite mer utmanande i Danmark.

Det låter som att den arbetssökande har en bättre situation i Danmark där hon faktiskt kan ställa krav på uppdragen?

- Ja det kan hon absolut, och det ställer som sagt en del krav på oss!

Med tanke på att du lättare kan bli uppsagd i Danmark, innebär det att man är mer nervös och stressad över sin yrkessituation?

- Jag tror kanske att man generellt sett är lite mer nervös, men att man känner mindre oro. Och det menar jag kommer av att man i Danmark har större möjlighet att påverka sin situation. I Sverige gör turordningsreglerna ofta att det blir godtyckligt när företagen skär ner. I Danmark handlar det snarare om din egen insats än om hur länge du varit på en arbetsplats. Det tror jag gör oron betydligt mindre och att man enklare kan göra något konstruktivt av den.

”I Danmark handlar det snarare om din egen insats än om hur länge du varit på en arbetsplats”

Vad menar du är positivt med Flexicurity?

- Jag menar att flexibilitet är A och O för att en person ska ha goda chanser på arbetsmarknaden och klara sig ur en svår situation. Det är ju självklart mycket värt. Det är ju också mycket värt i avseendet att det ger arbetstagaren makten.

I ett större perspektiv så är flexibiliteten nödvändig för att våra företag ska kunna anpassa sig när omvärlden hela tiden förändrar sig. Ett populärt exempel är de kinesiska företagen som kommer in och erbjuder produkter till mycket låga priser. Då duger det inte för en företagsledare att hoppas på att de ska försvinna, det krävs handling och anpassning efter det nya läget. Annars går företaget under och många arbetstillfällen med det.

”I ett större perspektiv så är flexibiliteten nödvändig för att våra företag ska kunna anpassa sig när omvärlden hela tiden förändrar sig”

Det kan ju också handla om att ett företag ser en möjlighet att växa snabbt, men det förutsätter relativt snabba beslut och snabb kursändring. Då är det oerhört viktigt att anställning och utökning kan gå fort. Flexibiliteten är viktig för att kunna förverkliga succén.

”Flexibiliteten är viktig för att kunna förverkliga succén”

DHS

Jacob Tietge jobbar på DHS, Dansk Handel och Service som Erhvervspolitisk konsulent. Mitt i centrala Köpenhamn möter jag honom för att få hans bild av Flexicurity.

Kan du inte börja med att berätta lite vad DHS gör?

- Det är en intresseorganisation som har sin utgångspunkt i detaljhandeln. Men idag är vi mycket bredare än så. Det är mycket service idag, it-verksamheter, privatsjukhus och så vidare, alltså många serviceverksamheter.

Är det den kommande sektorn, den som kommer att tjäna pengar i Danmark?

- Det är helt klart en växande bransch, man kan också se att det är några arbetsgivarorganisationer som gärna vill in, det råder en viss konkurrens på området.

Er organisationer emellan?

- Ja faktiskt! Till och med Dansk Industri intresserar sig mycket för service nu. De har verkligen stått på mycket och velat utvidga till det här området.

Men är det någon större skillnad mellan er politiskt?

- Nja, vad gäller globaliseringsstrategi är det skillnad, det måste man säga. Det är bland annat DI som är motpart till det upplägg vi har gjort. De satsar mer på traditionell projektutveckling, forskning, medan vår strategi går i en annan riktning. Vi säger att det lika mycket handlar om att bli duktig på helheten. Marknadsföring och allt.

Du har skrivit i rapporten, Vilje til Seir att man ska göra upp med Jantelagen och att man ska ha en annan mentalitet. Hur ska den mentaliteten vara?

- Om vi pratar om globalisering, så handlar det mycket om att inte varar rädd, att inte frukta det nya.

Gör man det i Danmark?

- Både ock. Men rapporten handlar om att vi måste ha rätt inställning för att dra nytta av globaliseringen. Men vad gäller arbetsmarknaden kan man säga att vårt flexicurity-system bygger på en speciell trygghet. Säkerheten här består inte i att man äger samma jobb i lång tid, utan i att man har lätt att skaffa sig sysselsättning. Det är det som är den goda tanken.

Som svensk kan jag tycka att den här flexibiliteten låter lite otrygg eftersom man lätt kan bli uppsagd. Ligger det inget i det?

- Det är mycket stora krav på att det ska vara flexibilitet från arbetstagarnas sida också. Omkring en tredjedel av danska medarbetare byter jobb varje år och det är ju ett stort antal. Och det bygger på att också arbetstagarna vill kunna vara flexibla.

Internationellt är väl det rimligt högt?

- Ja, det får man säga. Jag tror amerikanerna ligger på vår nivå. Så det är jämförbart med den amerikanska arbetsmarknaden, men inte den europeiska.

Varför går det så bra för Danmark jämfört med Sverige? Vi är ju inte så olika.

- Man kan ju diskutera hur mycket bättre det egentligen går för Danmark.. Vi har många problem, och några är samma problem som ni har i Sverige. Exempelvis med höga ersättningsnivåer, att det är svårt för ny arbetskraft att komma in på arbetsmarknaden, det handlar om både nyutbildade danskar och invandrare. Och det handlar om att vi fortfarande har så hög skatt att det för vissa inte känns lönt att arbeta. De problemen har vi ju fortfarande.

Men om man ser på det som är bra så måste man säga att flexicurity är ett system som kan vara en konkurrensfördel, eftersom vi snabbt kan ställa om oss till rådande omständigheter.

Så du menar att det är hastigheten som är er styrka?

- Ja, den är helt klart en styrka.

Kan man säga att grupper som timanställda och lågavlönade, är mer utsatta i ett flexibelt system än mer etablerade grupperna?

- Det har man faktiskt bevisat att de inte är, framför allt för att de snabbt hittar nya jobb. Och det är ingen myt, man finner faktiskt snabbt jobb. Den del av systemet som däremot kan vara ett problem för så kallade svaga grupper är att de betalar hög skatt.

Jag har hört att det är så många som 135 000 som bara skulle tjäna 500 kr mer i månaden på att gå från understöd till att jobba?

- Det låter mycket sannolikt, ja. Det finns en avsevärd grupp som det inte lönar sig för att jobba. För en stor del är det så, och det är ett problem. Så blir det i ett system där understödet har en stor täckningsgrad och skattetrycket är högt.

Vad kan man göra åt detta?

- En del av flexicurity är ju den aktiva arbetsmarknadspolitiken, där inspirationen faktiskt kommer från Sverige. Men den kom till Danmark förhållandevis sent, i början av 90-talet. Den har en mycket viktig roll att spela i detta eftersom den, för det första ger folk ett medel att hitta ett nytt arbete, annars blir de aktiverade på ett eller annat sätt. Man kan alltså inte bara gå och rullar tummarna.

För det andra begränsar en arbetslöshetsperioderna för att upprätthålla kompetensnivån. Går man passiv för länge så tappar man kunskap. Det gäller att hålla igång folk med någon form av aktivering. Det kan vara jobbträning eller utbildning eller något annat.

Om man enbart hade de två första delarna av flexicurity-triangeln, så tror jag inte att det hade fungerat. Jag tror att flexicurity-systemet i sig inte är någon garanti mot arbetslöshet. Men det är ett redskap som man kan använda för att stärka de goda effekter som finns, och vidareutbilda och så vidare.

Är det staten som bestämmer vilken sorts arbetsmarknadsutbildning man ska satsa på?

- Formellt sett är det så, men det är uppbyggt mycket kring arbetsmarknadens aktörer. Både på central och regional nivå beslutas vad den lokala arbetsmarknaden har behov av.

De kollektiva organisationerna är alltså ganska viktiga?

- De är mycket viktiga. Det måste man säga!

Arbetsgivare och arbetstagare verkar helt över ens om flexicurity. Vill inte arbetsgivarna egentligen minska på security-delen, och arbetstagarna flex-delen?

- Inte det sistnämnda i alla fall. Men det finns en regel som säger att arbetsgivaren alltid ska betala de två första arbetslöshetsdagarna. Det strider ju lite mot tankesättet i flexicurity, men man har det för att vissa branscher missbrukar sina medarbetare genom att sända hem dem för tidigt, så att de förlorar lön. Där har vi sett att fackrörelsen gärna vill se att man har några flera sådana dagar.

Men annars är man alltså ganska överens?

- Ja. Fackrörelsen har ju traditionellt haft den strategin att man absolut inte vill hålla folk i ett bestämt jobb längsta möjliga tid, utan fokusera på lätt nyanställning.

Vänster och höger, då? Är man överens i politiken också om systemet?

- Det finns inget parti som vill sänka ersättningen. Man har ju gjort något åt kontanthjälpen, ett tak. Och ändrat hur mycket en person eller ett par ska kunna ta emot för att det alltid ska löna sig att arbeta. På det sättet har man stramat åt security-delen lite.

Men det kanske vänstern också tyckte var rimligt?

- Socialdemokraterna har kritiserat det lite. De har varit lite avvaktande, men de har varit med på det, det ska sägas. Men de har zick-zackat lite.

Hur upplever man trygghet på arbetsmarknaden här? Består den i att man lätt kan få jobb?

- Det tycker vi också är en viktig tankegång, att man inte är på en arbetsplats och stagnerar, utan att man håller igång och utvecklas och utbildar sig. Livslångt lärande. Det ligger också i systemet.

Ligger det i människors tänkande också?

- Inte för alla. Det har visat sig att ju kortare utbildning du har från början, desto mindre tänker du så, dessvärre. Och det är också därför de utbildade kan ha svårare att vilja byta jobb.

Brukar företagen uppmuntra sin personal att utbilda sig?

- Ja, i hög grad. Danska verksamheter är ledande i Europa, tror jag, när det gäller att lägga resurser på att vidareutbilda sin personal.

Är Danmark en förebild när det gäller vidareutbildning?

A: Det borde vi vara i alla fall. Så är det väl även i Sverige, att man lägger resurser på sina medarbetare, speciellt när de varit anställda under en lång tid. Men det är ju intressant att se, att även om så mycket som en tredjedel byter jobb varje år, så lägger företagen ändå stora resurser på att vidareutbilda sin personal. Det bidrar till den höga standarden. Så, där faller ju ett motargument, att företagen skulle lägga mindre energi på sina medarbetare och istället nyanställa. Så är det alltså inte.

Jag inbillar mig att det här med att jobba kortare perioder på ett arbete är en generationsfråga. Är flexicurity på det sättet ett system som ligger i tiden?

- Ja, man kan säga att det underbygger den unga arbetsmarknaden. Man ser sitt arbete som ett projekt, där man får nya upplevelser och nya erfarenheter hela tiden, och skiftar också mellan projekt och arbeten. Det ser man helt säkert, att unga är mer benägna att byta mellan jobb. Så det är nog också en generationsfråga.

Är det lättare att få unga människor att snabbt byta och anpassa sig till det nya, än det är för de äldre? Kan man se någon sådan skillnad?

- Det har jag i och för sig ingen statistik som bekräftar, men självklart ser vi ju att ju högre upp i ålder du kommer, desto svårare blir det att hitta ett jobb. Men det behöver inte betyda att äldre har svårare att anpassa sig. Det kan lika gärna betyda att arbetsgivaren inte vill ta in en äldre medarbetare, för att man är rädd att de snart kommer gå på efterlön.

Vad tycker DHS om efterlön?

- Att den borde avskaffas. Det är en ordning som inte längre upprätthåller vad den skapades för. Den skapades i en tid då det var stor arbetslöshet, och tanken var att man kunde gå tidigare i pension, för att släppa fram de yngre på arbetsmarknaden. Och sådan är ju inte situationen idag. Situationen idag är att folk utbildar sig länge, kommer ut sent på arbetsmarknaden, och pensionerar sig tidigt. Och det är ju samma problem som vi ser i hela Europa.

Är det många äldre människor som gärna vill vara kvar i arbetslivet?

- Det är det helt säkert och något vi pratar om för ögonblicket. Det är svårt för de äldre att konkurrera, bara. Efterlönsperioden håller dock på att förkortas, från 60 år till 62-63 år.

Många söker jobb, och det finns arbeten, men det matchar inte alltid. Är det något fel på systemet, när det finns arbetslöshet samtidigt som det är stor efterfrågan på arbetskraft?

A: Ja, flera saker. Självklart är det en utbildningsfråga - folk har inte den utbildning som krävs. Det gör att den kompetens som de har, blir knuten till den specifika arbetsplats de har arbetat på och det är inte säkert att den kompetensen kan komma till användning på andra arbetsplatser. Dessutom finns det de som gått arbetslösa i lång tid, som inte riktigt passar in i den arbetskultur som finns på arbetsplatser idag.

2006-01-09
Zaida Andersson

Zaida Andersson tar emot på Daimler Chryslers kontor i Fosie i Malmö. Lokalerna är ljusa och ganska nya och tjänar ibland som kontor för Zaida som bor i Malmö men jobbar i Köpenhamn. Som personalvetare och svensk anställd i Danmark har hon intressanta reflektioner över skillnader och likheter mellan Sverige och Danmark. Framför allt har hon upplevt hur mycket flexibiliteten betyder på den danska arbetsmarknaden.

Du har jobbat på Daimler Chrysler i Köpenhamn i 2 och ett halvt år nu. Vad tycker du är det bästa med Danmark?

- I Danmark är man ganska direkt, det tycker jag om. Man är mer rakt på sak än i Sverige. Också gillar jag språket!

Vilka är de största skillnaderna mellan Danmark och Sverige som du som personalvetare ser det?

- Flexibiliteten är ju mycket större i Danmark. I Sverige har vi LAS och MBL att ta hänsyn till men något sådant finns inte alls i Danmark. Också är det skillnad i kultur eftersom man oftare och lättare byter jobb. Det är lättare att anställa, och därför lättare att få jobb. Även kulturellt är flexibiliteten viktig alltså.

På vilket sätt blir det lättare att få jobb i ett sånt system?

- Därför att man inte är så rädd att anställa. Blir det fel kan man enklare säga upp personal och därför blir det kortare processer. Snabbt att säga upp sig eller bli uppsagd, betyder också att företagen snabbt måste nyanställa. Jag märker det på att man vågar lite mer som arbetstagare i Danmark. Och jag känner flera som helt enkelt sagt upp sig för att de var nyfikna på något annat eller bara behövde göra något nytt.

Men hur kort är uppsägningstiden?

- Det är en månad för båda parter. Och det kan ju förstås bli problematiskt för företagen.

Menar du att det är ett större problem för arbetsgivarna än för arbetstagarna?

- Ja eftersom företagen snabbt måste hitta ny personal, och det kan ju vara svårt ibland. Men för arbetstagaren går det ofta relativt snabbt att hitta nytt jobb. Det skiljer sig en hel del från Sverige. Hela den danska arbetsmarknaden är ju mycket mer flexibel och det gör att den som söker jobb inte behöver leta så länge.

Betyder det att man inte är lika rädd om sitt jobb i Danmark?

- Det är klart att man alltid vill slippa bli uppsagd, det är nog ganska naturligt. Men eftersom det finns fler lediga jobb i Danmark och större rörlighet, tror jag inte det är lika allvarligt att vara arbetsökande. Tror nog att det är en större sak att bli av med sitt jobb i Sverige än i Danmark.

Upplever du att danska arbetstagare kan vara trygga på arbetet trots att de varken har MBL eller LAS att falla tillbaka på?

- Det är en annan syn i Danmark. Där ligger tryggheten i att jobben finns. Att man kan få nytt jobb om man blir uppsagd eller om man helt enkelt misstrivs och säger upp sig. Det finns fler såna möjligheter i Danmark. Som svensk borde jag ju gilla LAS och förespråka det men allt jag ser visar att det danska systemet fungerar väldigt bra.

Kan det vara så att trygghetsbegreppet är olika i danskt och svenskt arbetsliv?

- Det kan man kanske säga. LAS ger ju trygghet till dem som har anställning, medan den danska flexibiliteten gör det tryggt också att vara utan, eller söka jobb. Det finns ju lediga jobb att söka. Systemet gör också att man kommer fortare över ens, och det i sig är tryggt.

Men hur kan man känna trygghet om det inte finns lagar och regler för arbetslivet?

- Det ser bara annorlunda ut i Danmark. Det finns ju regler där också men inte på samma sätt som i Sverige. Det är ingen så detaljerad lagstiftning. Och eftersom de allra flesta, facken också, är nöjda så är det inte så många som ifrågasätter den danska trygghetsformen.

Den svenska formen, tillsvidareanställning, har ibland kallats livstidsanställning. Det är inget känt begrepp i Danmark?

- Nej inte direkt. Och jag tycker nog inte att den formen är exemplarisk längre. Folk måste kunna byta jobb för att få ny luft. Att byta jobb flera gånger i livet känns mer nutida och passar nog min generation bättre.

Är anställningstrygghet olika viktigt i olika generationer?

- Ja det tror jag att det är. Kanske är det danska systemet det som bäst kommer att passa nya generationer. Vi som är lite yngre på arbetsmarknaden i dag betonar ofta vikten av utveckling och nya arbetsuppgifter, vi vill kunna röra på oss och inte fastna på ett och samma ställa för länge. Det är skillnad mellan oss och äldre generationer som ofta pratade om anställningstrygghet och fast jobb.

Är det vanligare att unga säger upp sig bara för att de misstrivs på jobbet?

- Det beror säkert på livssituationen, men i Danmark är det i alla fall inget konstigt med att säga upp sig för att hitta något bättre och mer givande att göra. Den som misstrivs söker sig nya vägar.

Så det är inte så dramatiskt när danska arbetstagare säger upp sig?

- Jag ska inte vara allt för generell men jag ser ju att det är en mycket större rörlighet än i Sverige, och det är nog avgörande för hur man ser på uppsägningar och nyanställningar.

Om du skulle söka nytt jobb i dag, skulle du söka dig till Sverige då?

- Vet inte. Jag trivs bra i Köpenhamn och blir nog gärna kvar där. Men jag kan absolut tänka mig Sverige också. Framst handlar det ju om vilket jobb det gäller.

På Dansk Industri, precis vid Rådhuspladsen, bjuds öl, kaffe, te eller Kurvand. Martin Steen Kabongo visar vägen till ett mindre mötesrum och efter en stund dyker chefsekonom Claus Rasmussen upp och slår sig ner vid vårt bord. Vi ska prata om Dansk Industris uppfattning om den flexibla arbetsmarknaden och om vilka utmaningar dansk industri står inför.

Hur brukar ni presentera flexicurity när ni är ute och pratar om det?

MSK: - Det vi brukar säga när vi berättar om fördelarna med flexicurity, våra benefits som vi säger, är att det snabbt kan anpassas efter förändringar i marknadsutveckling. Vi har ju en struktur med väldigt många små verksamheter, och de är väldigt känsliga - De ska kunna anpassa sin storlek, de ska kunna avskeda medarbetare när det är nedgång i produktionen och de ska kunna anställa nya medarbetare snabbt när det är goda tider. Med flexicurity är det möjligt.

Det unika är att fackrörelserna är eniga med oss i åsikten att det inte ska vara svårt att avskeda medarbetare. Vi hade exempelvis en konferens om flexicurity i december, och då ställde sig ordföranden för danska LO upp och sa att de i arbetarrörelsen menade att det handlar om att skapa de villkor som ger så många jobb som möjligt. Det ska inte handla om att göra det svårast möjligt att avskeda medarbetare.

Hur gammalt är egentligen det här systemet? Kan man säga att det har vuxit fram?

MSK: - Själva flexicurity-begreppet är ganska nytt. Tidigare har vi bara refererat till det som ”den danska modellen” och jag vet inte exakt när begreppet flexicurity uppstod. Men jag minns att det uppstod ett särskilt intresse kring det i förbindelse med den franska omröstningen. Då nämnde nämligen premiärministern att den danska modellen var av särskilt intresse, eftersom den lyckades förena de två sidor som fanns i diskussionen om i vilken riktning EU skulle gå socialt. Då framhävde han den danska modellen som en kompromiss som hade båda delar. Alltså stor succé ekonomiskt och uppskattad av löntagarna.

Och det är en åsikt som vi delar, men som gör det lite svårt för den danska fackrörelsen att kommunicera med europeiska fackrörelser. Det stämmer ju inte helt överens med den linje den europeiska fackrörelsen har.

Hur såg det ut innan dagens system tog form, före 1994?

CR: - Något överdrivet skulle man kunna säga att förr fick folk gå arbetslösa länge med understöd. Med ganska långa mellanrum fick de igång något slags jobbträningförlopp som berättigade till ytterligare sju år med dagpenning. Alltså krasst sett, lät man de arbetslösa vara i fred.

Och de blev kvar där?

CR: - Ja, de var ju några grupper som blev av med jobbet i den första krisen -74, och de fick sedan gå ifred till -93. Och detta är ju alltså grupper som vi aldrig någonsin får in på arbetsmarknaden igen, som är förstörda personligt också. Detta var ju ett djupt oanständigt sätt att hantera det på.

Om ingen ställer krav, händer det ju inget. Och det är det som är viktigt, att vi har fått en systematiskt aktiv arbetsmarknadspolitik, med begränsade dagpenningperioder och så vidare. Det är förändringarna i början av 90-talet som har fått systemet att fungera.

Finns det inte en uppenbar risk att man fastnar i bidragsberoende med ett så generöst försäkringssystem som det danska?

CR: - DI är självklart väldigt aktiva för att säkra att det alltid ska betala sig att arbeta. Det är viktigt att undgå de här fällorna som folk kan falla i, så det har vi självklart också arbetat med.

Finns det någon ambition i regeringen att ändra på detta?

MSK: - Det läggs inte mycket energi på det, nej.

CR: - Hela systemet gör att man kan bli fastlåst i vissa situationer, och det arbetar vi hela tiden på att försöka undgå, så att det alltid ska löna sig att arbeta. Men vi har ju kommit tämligen långt med den här aktiva arbetsmarknadspolitiken, inte för att aktiveringstanken i sig skapar jobb, men för att folk vill undgå att bli aktiverade, och därför själva hittar ett jobb.

Kan man se siffror på att de arbetslösa mer angelägna att hitta jobb efter reformen?

CR: - Ja. Arbetslösheten -93 var ju på omkring 12 procent, och nu är den ju nere på 4,5 procent och det är ju talande siffror.

Kan man säga att flexibiliteten är allra viktigast för små och medelstora företagen?

MSK: - I princip är det viktigt för alla typer av verksamheter. Men som regel kan man säga att större verksamheter har lättare att anpassa sig, för att de har större personal.

CR: De stora har ju mer folk, mer rotation, och det är alltid någon som byter jobb. Danmark skiljer sig ju mycket från andra länder i det, att medarbetarna relativt ofta byter jobb. En tredjedel varje år.

Beror det på flexibiliteten?

CR: - Ja, det är ju tack vare flexibiliteten. Det ligger ju i hela systemet, att verksamheter och anställda är ganska trolösa i förhållande till varandra. Men det ger flexibilitet, det ger omsättning. Och alla parter är nöjda.

Om man frågar runt i EU, om hur man känner kring jobbsäkerheten, så är det ju i Tyskland och Frankrike man tycker att jobbsäkerheten är eländig, men man tycker att den är bra i Danmark. Alltså, formellt sett är det ingen jobbsäkerhet i Danmark, men danskar känner ändå att det är så, i motsats till de tyskar och fransmän som tillfrågats.

Det är mycket intressant. Om man jämför med Sverige skulle jag säga att den danska tryggheten består i att man lätt kan få jobb, men i Sverige består tryggheten i en lagstadgad anställningstrygghet.

CR: - Absolut. Och det är en del av flexicuritys styrka, att det skapar många jobb. Det är förhållandevis lätt att hitta ett jobb, för det skapas många jobb.

Berätta: Hur kan det skapas nya jobb och nya företag för att man har ett flex-system?

MSK: - En av de viktiga förutsättningarna för att det ska skapas jobb, är just flexibiliteten. Arbetsgivarna är inte rädda för att anställa folk, för att de vet att de lätt kan göra sig av med dem igen om de skulle bli överflödiga. Så när det syns tecken på tillväxt och uppgång, så kan de anställa. Man törs alltså mer.

CR: - Men man ser det också i länder med strikta anställningssystem att det ju inte syns på arbetstillfällena om det sker en tillväxt. Till exempel i Tyskland där exporten ändrades med 10 procent tre år i sträck, men man kunde inte se någon ökning i antalet arbetstillfällen.

Och detta beror då på att man inte har råd och möjlighet att snabbt anpassa sig?

CR: - Man är mycket återhållsam med anställande, för man kan inte bli av med folk igen. Så om man inte är 100 procent säker på att det här, det håller, det fortsätter under lång tid, då anställer man inte folk.

Det är ju en stor skillnad mellan Danmark och andra länder, just vad det gäller flexibilitet. En förklaring till detta är kulturella skillnader, att Danmark har haft många små och medelstora företag medan Sverige haft större företag. Betyder det i så fall att flexibiliteten inte går att exportera till exempelvis Sverige? Krävs det så att säga danskar för att klara av det?

MSK: - Det är en svår fråga. Å ena sidan vill jag säga att själva flexibilitetsdelen kan man lätt överföra till andra länder. Och jag tror att de fördelar vi har med vår flexibilitet också skulle vara fördelar i andra länder. Frågan är vad som krävs för att bägge sidor ska acceptera flexibiliteten. Där är vår fördel, och det tror jag är skälet till att det fungerar här, att vi har ett väldigt tillitsfullt förhållande mellan arbetstagare och arbetsgivare. Vi har en stark tradition att det skapas respekt för varandra, och att det skapas lösningar som bägge parter kan känna sig nöjda med. Och så har vi alltså byggt upp ett system där det råder beskydd för arbetstagarna, och flexibilitet för arbetsgivarna.

Det är, tror jag, för att vi har en tradition, där man löser detta sinsemellan. Det är väl en förklaring. Så det är rätt. Det är ett stort, sammansatt system som inte helt kan exporteras, men det går ju att anpassa.

Man söker ju arbetskraft i Danmark. Hur viktig är flexibiliteten för att få in exempelvis invandrare och utländsk arbetskraft?

MSK: - Här pratar vi ju om två olika saker: invandrare och utländsk arbetskraft. Utländsk arbetskraft ser vi ju som folk med särskild kompetens, och de kan ju se systemet lite som en flaskhals...

Det finns ju utbildade invandrare, flyktingar, också!

CR: - Det är ju så att det bara är ett fåtal utbildade som inte kan få sin examen så att säga översatt av ett danskt universitet. Men annars är det ju först och främst stora problem att några har väldigt lite utbildning, och inte talar danska bra nog.

Och det försvårar självfallet integrationen. Men vi har ju inte specifika problem med just den gruppen, de uppför sig precis likadant som danskar med samma utbildningsnivå. Det är alltså stor skillnad på utländsk arbetskraft - då talar vi om kvalificerade människor med utbildning, som ska in i systemet - och invandring och integration. När det gäller invandrare är ju problemet bristande kvalifikation.

MSK: - Vi har exempelvis ett arbetslöshets-understöd, det ligger på omkring 90 kr/h, och minimilönen ligger på 92 kr/h. Det är alltså för lite skillnad för att det ska löna sig att arbeta och det är ett problem, som bör lösas.

CR: - Det stora problemet är att få in dem på arbetsmarknaden. Har de väl kommit in, lär de sig ju hur det fungerar på en dansk arbetsplats, de lär sig språket snabbare och så vidare.

Ett annat stort problem är ju, att hälften av dem inte ens är anmälda som arbetstagare. Det handlar om kulturella barriärer, och hos en mycket stor del av invandrarna är det inte normalt att kvinnor arbetar.

Och man försöker till och med undvika att kvinnorna arbetar. Det är olyckligt, eftersom man ju inte kan leva i Danmark eller Sverige och tro att en hel familj kan leva på enbart en inkomst. Det sociala kontraktet här bygger ju på att båda arbetar.

Något helt annat: Vad är det Danmark måste satsa på? Vad ska man bli bäst på, för att klara sig i den globala tävlingen?

CR: - Det handlar ju om att försäkra sig om att man har något att sälja, som utlandet kan använda. Vad, är egentligen oviktigt, det gäller bara att finna det som det finns köpvilja till utanför Danmark. Ta till exempel AP Möller! De har 50 procent av containermarknaden på världsplan. Det är en kolossal specialisering och en mycket stor verksamhet. Och svinköttsproduktion, där vi står för nästan 40 procent av världsproduktionen. Alltså, några helt speciella ting, som är oerhört stora i förhållande till vad de borde vara.

Vilka är DI:s motpart, som ni förhandlar med?

MSK: - CO industri. Det är en kartell som består av 11 fackföreningar som gått samman.

Det är speciellt att både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer är helt överens om flexicurity. Råder det verklig konsensus, eller finns det något man är oense om?

CR: - Naturligtvis har vi olika synpunkter på vissa saker, vi är ju inte eniga med motparten i allt. Men det handlar om områden som regleras av parterna och det pågår ju alltid diskussioner. De saker vi kan bli eniga om blir ju också kännbara i arbetsmarknadssynpunkt. Om vi tillsammans med fackrörelsen går samman om något, så är det ju en bra, stark allians.