

ARBETE ÅT ALLA

STUDIEMATERIAL



ARBETE ÅT ALLA

– ett studiematerial om Socialdemokraternas jobb- och näringspolitik



**ARBETARNAS
BILDNINGSFÖRBUND**

Studiematerialet är framtaget av Socialdemokraterna i samverkan med ABF

Producerat maj 2012

Innehåll

FÖRORD	5
KORT INTRODUKTION	6
Tre träffar	6
Länkar	6
TRÄFF 1. DEN SVENSKA ARBETSMARKNADENS UTVECKLING	7
Arbetarepartiet Socialdemokraterna	7
Det fackliga löftet.....	8
Så skapades den svenska modellen	8
Arbetsmarknaden i dag	9
Diskussionsfrågor till träff 1	11
TRÄFF 2. MÅL: FULL SYSSELSÄTTNING	12
Jobben först	12
En aktiv arbetsmarknadspolitik.....	13
En dynamisk arbetsmarknad	13
Utbildning är nyckeln.....	14
En jämställd arbetsmarknad.....	15
Diskussionsfrågor till träff 2	17
TRÄFF 3. MEDEL: EN AKTIV NÄRINGSLIVSPOLITIK	18
Fler och växande företag	18
Små och stora företag.....	18
Stärkt konkurrenskraft	18
Hållbar tillväxt – investera i framtiden	19
Ny teknik – nya jobb	20
Investera i infrastruktur.....	20
Diskussionsfrågor till träff 3	21
Förslag till aktivitet.....	21

TRÄFF 4. DET GODA ARBETET	22
Det moderna arbetslivet.....	22
Alltid redo.....	22
Det meningsfulla arbetet	22
Ohälsa.....	23
Olyckor på arbetet.....	23
Det viktiga arbetsmiljöarbetet.....	24
Diskussionsfrågor till träff 4.....	25
TRÄFF 5. ORDNING OCH REDA PÅ ARBETSMARKNADEN ..	26
Den nordiska modellen	26
Kollektivavtal	26
Vaxholmsfallet och Lex Laval	26
Arbetsrätt	27
Facket försvagas.....	28
Diskussionsfrågor till träff 5.....	29
AVSLUTANDE DISKUSSIONSFRÅGOR	30
FÖRSLAG PÅ AKTIVITET	30
SPRID OCH ÅTERKOPPLA!	30
STUDIEHANDLEDNING OCH TIPS TILL CIRKELLEDAREN	31
Vad är en studiecirkel?	31
En bra studiecirkel	32
Cirkelledarens roll	32
Tips för en bra cirkel	32
Så kan ni arbeta i cirkeln.....	33
För att komma igång	33

FÖRORD

Jag hoppas att detta studiematerial om jobb- och näringslivspolitik ska inspirera och leda till spännande diskussioner om hur vi tillsammans kan vässa Socialdemokraternas politik för fler jobb. Syftet med studiematerialet är att öka kunskaperna och generera nya idéer och tankar om hur vi tillsammans kan utveckla politiken. Genom att i grupp få chansen att resonera kring vår politik och våra värderingar, stärks förhoppningsvis vårt engagemang och vi får nya värdefulla insikter.

Fler jobb är vår viktigaste prioritering. Att ha ett jobb och kunna klara att tjäna sitt eget uppehälle, det är verklig frihet. För många är jobbet också en viktig del av den egna identiteten. Samtidigt är människors arbete samhällets främsta tillgång. Att fler får jobba är grundläggande för att vi i Sverige ska klara av att upprätthålla vår konkurrenskraft internationellt.

Det här studiematerialet är ett led i arbetet att lyfta fram vår jobbpolitik och att ge oss själva utrymme och möjligheter att utveckla den. Det riktar sig till alla medlemmar som är intresserade, både nya och de som har varit med en tid. Jag hoppas du kommer att ha stor nytta av studiematerialet och att ni får en riktigt givande studiecirkel tillsammans.

Carin Jämtin
Partisekreterare
Socialdemokraterna

KORT INTRODUKTION

Sist i material finner du mer information om hur man kan arbeta i en studiecirkel och tips till cirkelledaren. Här följer en kort introduktion för att lätt komma igång.

Tre träffar

Detta studiematerial om jobb- och näringspolitik består av tre delar anpassade till tre träffar i en studiecirkel. Varje del har ett tema:

1. Den svenska arbetsmarknadens utveckling
2. Målet: Full sysselsättning
3. Medel: En aktiv näringspolitik

Det finns också möjlighet till ytterligare två träffar i studiecirkeln:

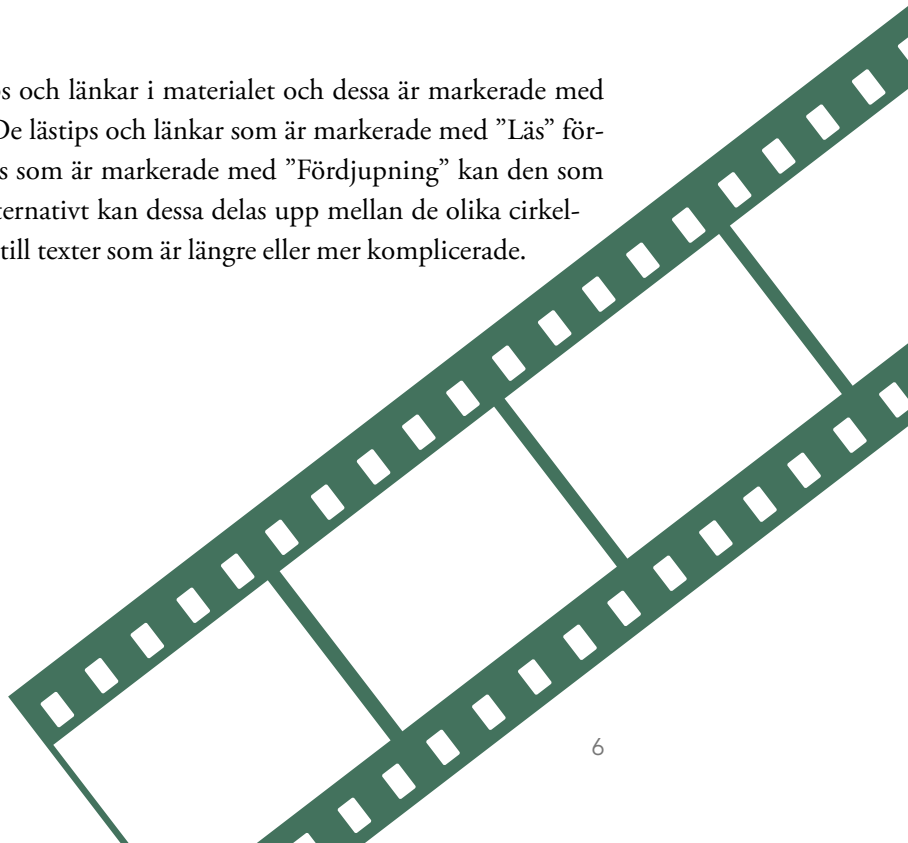
4. Det goda arbetet
5. Ordning och reda på arbetsmarknaden

Varje del avslutas med diskussionsfrågor. Utgå från dessa eller formulera egna frågor för diskussion när ni träffas.

Länkar

I materialet finns löpande länkar som leder vidare till mer material. Du öppnar dem genom att klicka på länken.

Det finns två olika typer av lästips och länkar i materialet och dessa är markerade med "Läs" respektive "Fördjupning". De lästips och länkar som är markerade med "Läs" förväntas alla läsa. Länkar och lästips som är markerade med "Fördjupning" kan den som är särskilt intresserad ta del av, alternativt kan dessa delas upp mellan de olika cirkeldeltagarna. Dessa länkar kan leda till texter som är längre eller mer komplicerade.



TRÄFF 1. DEN SVENSKA ARBETSMARKNADENS UTVECKLING

Arbetarepartiet Socialdemokraterna

När Socialdemokraterna bildades 1889, skedde det som ett svar på de orättvisor som präglade det råa klassamhälle som rådde då. Barnarbete var vanligt förekommande. Arbetarna fick ofta jobba upp till sexton timmar om dagen, och det i en farlig arbetsmiljö och med få eller inga möjligheter att göra sin röst hörd på arbetsplatsen. Lönerna var mycket låga, och semester eller föräldraledighet var det inte tal om.

Orättvisorna stärkte dåtidens arbetare som gått samman i fackföreningar i tron på att samhället måste förändras. Därför bildades Socialdemokraterna och några år senare Landsorganisationen, LO. Sedan dess har Socialdemokraterna tillsammans med den övriga arbetarrörelsen drivit på för åtta timmars arbetsdag, strejkrätt, säkrare arbetsmiljö, betald semester och många andra stora och viktiga reformer för att förbättra villkoren i samhället och på arbetsmarknaden.

Det är ingen slump att den svenska fackföreningsrörelsen och socialdemokratin bildades samtidigt och tillsammans. Genom att arbeta fackligt på arbetsplatserna och politiskt i samhället kunde man tillsammans nå resultat i både avtal och lagstiftning.

Hjalmar Branting utvecklade tanken bakom det facklig-politiska samarbetet redan 1886, nästan fyra år innan Socialdemokraterna bildades, hos Gefle Arbetareklubb:

”Enligt själva sakens natur måste arbetarna samtidigt rikta sin uppmärksamhet åt två olika håll, av vilka ingendera får försummas, om rörelsen skall utveckla sig jämnt och hastigt. Å ena sidan har de att organisera sin klass som politiskt parti, vilket sätter som mål för sina strävanden att få den politiska makten, d. v. s. lagstiftningsmakten i sina händer, för att dels genomföra alla nödiga och genast verkställbara lagreformer till arbetarnas bästa, dels slutligen ordna övergången till det socialistiska samhället. Å andra sidan måste de organisera sig för att kunna i någon mån hålla kapitalisterna stängna i den dagliga, ekonomiska kampen för brödfödan. Denna organisation sker mest praktiskt och naturligt efter yrken; dess form är fackföreningen. Naturligtvis bör bägge dessa organisationer, den fackliga och den politiska, gå hand i hand och gemensamt arbeta för det stora målet: arbetarklassens fullständiga frigörelse.”

(Varför arbetarrörelsen måste bli socialistisk, föredrag av Hjalmar Branting, hållet första gången på inbjudan av Gefle arbetareklubb den 24 okt. 1886.)

Det fackliga löftet

Tänk dig en grupp fabriksarbetare som är upprörda på sina låga löner och dåliga arbetsvillkor. Det är farligt att jobba på fabriken, men de har inte råd att låta bli trots att den knappa lönen inte riktigt räcker till mat åt familjen. De bestämmer sig för att lova varandra att ingen ska arbeta för en lägre lön än någon av de andra, och ingen ska jobba på söndagar. De bildar då sin första fackförening.

De lägger samtidigt en slant var i en gemensam burk, för att börja spara pengar som hjälper dem att hålla ihop och vara starka när de ska få igenom sina krav hos arbetsgivaren – en strejkkassa. I en annan burk samlar de pengar som räcker till några veckors lön till de som inte har något arbete – en arbetslöshetskassa. Den hjälper dem att hålla ihop så att inte de som är eller riskerar att bli utan jobb ska bryta leden och konkurrera ut sina kamrater med lägre löner.

Fackföreningsrörelsen tar sin grund i det fackliga löftet. Det är det löfte man ger varandra när man lovar att ingen ska sälja sitt arbete till ett lägre pris eller sämre villkor än de man enats om tillsammans. När alla som säljer samma typ av arbete, inom samma fack, kommer överens om vilken lön och vilka villkor man ska kräva för att sälja sitt arbete, bildar man en fackförening.

Det gör man eftersom man förstår att om en sänker sin lön så kommer de andra också att tvingas sänka sina löner. Om arbetarna inte kommer överens om priset på sitt arbete kommer arbetsgivaren att pressa dem till lägre löner. Det uppstår konkurrens på arbetsmarknaden som leder till att man tvingas välja mellan att kräva bättre lön och villkor eller att behålla jobbet.

”Arbetarna börja allt mera inse att de måste rikta sina ansträngningar inte så mycket mot de individer, som lever på deras arbete, utan mot själva det system, som möjliggör dylika individers tillvaro.”

(Varför arbetarörelsen måste bli socialistisk, föredrag av Hjalmar Branting, hållet första gången på inbjudan av Gefle arbetareklubb den 24 okt. 1886.

Så skapades den svenska modellen

Så länge arbetarna var förhindrade att organisera sig var det svårt att hävda sina intressen. Den som gick med i facket kunde bli av med jobbet. Företagen vägrade ofta att förhandla med de fackföreningar som fanns. Arbetare som ställde krav på arbetsgivarna kunde svartlistas så att de var tvungna att emigrera för att få jobb. Först år 1906, alltså 20 år efter att Socialdemokraterna bildades, fick arbetarna rätt att organisera sig och träffa kollektivavtal om löner och anställningsvillkor.

År 1938 fick den svenska arbetsmarknaden regler om stridsåtgärder, genom det så kallade Saltsjöbadsavtalet. Det ledde till långvarig fred och samarbetsanda mellan fack och arbetsgivare. Syftet med avtalet var att parterna skulle reglera förhållanden och lösa konflikter på arbetsmarknaden utan statlig inblandning.

Under 1950-talet gick man också över till en solidarisk lönepolitik som innebar centrala löneförhandlingar där de anställda i högproduktiva företagen skulle hålla tillbaka sina lönekrav samtidigt som löntagarna i den gemensamma sektorn och lågproduktiva företag kunde höja sina löner. Tanken var att sätta en allmän lönenivå så att de mest högproduktiva företagen gjorde goda vinster samtidigt som de lågproduktiva företagen slogs ut. På så sätt skulle anställda i lågproduktiva företag flytta över till högproduktiva företag.

De goda relationerna mellan arbetsmarknadens parter – symboliserade av bland annat Saltsjöbadsandan och den solidariska lönepolitiken – är viktiga för den svenska modellen.

Även om det finns en inbyggd och evig motsättning mellan arbetsgivare och arbetstagarer, har båda parter ett starkt och gemensamt intresse av arbetsfred. En fred som bygger på att de anställda blir skyldiga att arbeta och arbetsgivaren blir skyldig att betala för deras arbete. Det regleras i Sverige i kollektivavtal. Det finns ingen lag som garanterar lönerna, utan kollektivavtalen bestämmer en minsta gemensam lönenivå. Att löner och trygghet på arbetsmarknaden sköts genom förhandlingar mellan fackföreningarna och arbetsgivarna är kärnan i den svenska modellen.

Den svenska modellen på arbetsmarknaden kompletteras med ett socialförsäkringssystem byggt på principen om inkomstbortfall samt välfärdstjänster som skola, vård och omsorg som finansieras gemensamt och fördelas efter behov. Genom välfärdssystemen investerar vi i utbildning, hälsa och god livsmiljöer – viktiga framgångsfaktorer för en god utveckling såväl ekonomiskt som socialt och ekologiskt.

Arbetsmarknaden i dag

På dagens arbetsmarknad är rörlighet och omställning nyckelord. Varje år försvinner i genomsnitt ungefär en halv miljon jobb – och nästan lika många jobb skapas. När det går bra i ekonomin skapas ännu fler jobb. I vår globaliserade och konkurrensutsatta värld gäller det att hänga med, att skapa fler jobb än de som försvinner. Dessutom spelar det roll vilken typ av jobb som skapas – om vi ska bli rikare som nation måste jobben som kommer vara bättre och mer värdeskapande än de som försvinner.

Tiden då man fick ett arbete i sin ungdom och stannade kvar hos samma arbetsgivare tills man fick en guldklocka och gick i pension är över. I dag kanske man är kvar länge på samma arbetsplats, men med flera olika arbetsgivare över tid. Eller så kanske man utför samma arbetsuppgifter, men på flera olika arbetsplatser. Hela branscher kan försvinna

i ett svep när all tillverkning flyttas utomlands, och nya marknader öppnas upp på ett helt nytt område. Det har till exempel skett när textilindustrin slogs ut på 1970-talet och varvsindustrin la ner på 1980-talet eller när IT-branschen blommade upp på 1990-talet. Det kan leda till en strukturomvandling, alltså en förändring i samhällsekonomin sammansättning som leder till att arbetarna måste byta bransch. För att hjälpa arbetarna att byta bransch krävs god tillgång till utbildning och en trygg grund att stå på under omställningen, i form av arbetslöshetsförsäkring.

Den största förändringen på svensk arbetsmarknad har under de senaste 50 åren varit den kraftigt ökade sysselsättningen i tjänstesektorn och minskade sysselsättningen i industrisektorn. Sverige har haft en hög omställningsförmåga – vi har förmått anpassa oss till nya villkor i form av ny teknik, förändrad efterfrågan och konkurrens. Men hög omställningsförmåga kan inte bara vara ett krav som ställs på individen utan också på företagen och samhället.

Samtidigt som tempot på arbetsmarknaden höjs när vi ska möta den internationella konkurrensen, har projektanställningar, deltidsjobb och bemanningsföretag blivit allt vanligare. Dessa otrygga anställningar är dessutom ofta dåligt betalda och med sämre villkor. Det är ofta kvinnor och unga som tvingas ta de otrygga anställningarna. Klyftorna mellan de med visstidsjobb och de fast anställda ökar.

Bland de som drabbas av arbetslöshet tycks dessutom allt fler numera fastna i långtidsarbetslöshet. Det blir en ond cirkel, där det blir det ännu svårare att få ett jobb om man har varit utan jobb en längre tid. TCO mäter regelbundet arbetsgivarnas attityder till att anställa människor som av olika anledningar varit borta från arbetsmarknaden en tid på grund av till exempel föräldraledighet, sjukdom eller arbetslöshet, och mätningarna visar att arbetsgivarna har blivit allt mer kräsna och att kraven på individen för att få ett arbete har blivit högre.

Läget på dagens arbetsmarknad präglas av hög arbetslöshet samtidigt som många företag rapporterar om svårigheter att anställa eftersom de inte hittar rätt kompetens bland de som söker jobb. Arbetslösheten bland de unga är hög och särskilt problematiskt är det för de unga som inte har en fullvärdig gymnasieexamen. Trots detta är det nästan en av fyra elever som inte fullföljer sin gymnasieutbildning inom tre eller fyra år.

Med statistik är det lätt att förvilla. Arbetslösheten har stigit de senaste åren, men samtidigt säger borgerliga företrädare att det är fler som jobbar i dag än när de tog över makten år 2006. Hur kan det gå ihop? Det beror på att antalet invånare i Sverige har blivit fler, och därmed är det också fler personer som jobbar. Då stiger antalet sysselsatta. På samma sätt är det fler som jobbar i till exempel USA eller Frankrike än i Sverige – det är ju så många fler invånare där. Det intressanta måttet är istället sysselsättningsgraden, som mäter andelen sysselsatta, det vill säga hur stor del av befolkningen som jobbar.

Fördjupning: 100 år i Sverige. Vägen till Folkhemmet av Sven Aspling (Tiden 1989)

Kollektivavtalet – det skrivna löftet (LO 2006)

TCO:s rapporter Jakten på superarbetskraften

Diskussionsfrågor till träff 1

- 1 Den svenska arbetsmarknadsmodellen brukar ibland sammanfattas med att ”vi ska inte rädda jobb – vi ska rädda människor”. Vilka är för- och nackdelarna med den strukturomvandling som blir resultatet av den strategin? Vad kan politiken göra för att ge människor trygghet i förändringen?
- 2 Hur klarar arbetarrörelsen av att upprätthålla det fackliga löftet i dag – fackligt och politiskt?
- 3 Hur ser sysselsättningsgraden och arbetslösheten ut i din kommun?
- 4 Hur ser arbetsmarknaden ut i din kommun? Vilka är de största arbetsgivarna? Vad skulle hända om den största arbetsgivaren i kommunen bestämmer sig för att slå igen eller att flytta jobben?
- 5 Hur kommer framtidens arbetsmarknad att se ut?

TRÄFF 2. MÅL: FULL SYSSELSÄTTNING

Jobben först

Arbete är centralt för oss människor. Förmågan att försörja oss själva är grunden för vår tillvaro. På samma gång är människors vilja till arbete samhällets främsta tillgång. Inget slöseri är större än arbetslöshet.

Socialdemokraternas politiska riktlinjer antagna på kongressen år 2009

”I arbetslöshetens spår går hopp och framtidstro förlorade. För oss socialdemokrater är därför målet full sysselsättning.”

När alla har ett jobb och när människor trivs och utvecklas i arbetslivet blir Sverige rikare som nation. Vi betalar för välfärden gemensamt genom skatten. Med fler i arbete kan vi finansiera bättre utbildning, vård och omsorg för alla. Med en god välfärd stärker vi också förutsättningarna för tillväxt – fler kan ta ett arbete om de inte måste stanna hemma med barn, om de snabbt kan bli friska efter sjukdom eller om de får hjälp med att vårda sina äldre anhöriga. Ett bra utbildningssystem ger möjlighet att skaffa den kompetens som behövs för att börja på eller få ett nytt jobb. Därför är det bättre och mer effektivt att anställa fler lärare, barnskötare, läkare och sköterskor än att till exempel sänka krogmomsen, som ju hittills visat sig haft väldigt liten effekt på jobben. Välfärden skapar också nya jobb, genom efterfrågan på varor och tjänster. Tillväxt och välfärd är inte varandras motpoler utan varandras förutsättningar.

Full sysselsättning är därför både ett ekonomiskt och ett socialt mål. Det gör alla delaktiga i samhällsbygget, i skapandet av den gemensamma välfärden, och det hindrar arbetslöshetens utanförskap. Arbetslinjen, att alla som kan arbeta ska ha både en möjlighet och en skyldighet att göra det, är central. Staten har ett ansvar att föra en politik som syftar till full sysselsättning och individen har ett ansvar att sträva efter sysselsättning för egen del. Välfärden ger avgörande förutsättningar för att arbetslinjen ska kunna upprätthållas.

Socialdemokratisk jobbpolitik bygger på rätten till ett meningsfullt arbete med goda arbetsvillkor inom alla delar av arbetslivet, goda villkor för företagandet, goda arbetsmiljöer, utvecklingsmöjligheter för alla och respekt för värdet av allas insatser. Alla anställda ska ha möjlighet att påverka sitt eget arbete och arbetslivet ska organiseras så att de anställdas kompetens tas tillvara.

En aktiv arbetsmarknadspolitik

Socialdemokratisk jobbpolitik tar sin utgångspunkt i goda statliga finanser och en stark ekonomi. Utan det riskerar vi stora problem när Sverige och svenska företag ska mäta sig i den internationella konkurrensen. Stabila statsfinanser skapar förtroende för vårt land, ett förtroende som är betydelsefullt när företag ska välja var de ska investera, eller varifrån de ska köpa varor och tjänster. Detta blir extra tydligt när vi ser hur andra länder nu i finanskrisens spår tvingas till smärtsamma nedskärningar.

Men ordning och reda i ekonomin är inte tillräckligt för att jobben ska växa fram. Därtill krävs flera ansträngningar – en aktiv näringspolitik som underlättar för fler och växande företag att skapa efterfrågan på arbetsmarknaden, och en aktiv arbetsmarknads- och utbildningspolitik som rustar människorna så att de kan ta de nya jobben när de växer fram.

En dynamisk arbetsmarknad

En dynamisk arbetsmarknad innebär att inte hålla fast vid gamla, olönsamma arbeten utan följa med i utvecklingen mot nya och bättre jobb. En dynamisk arbetsmarknad ger tillväxt, vilket i sin tur bekostar en bättre välfärd. Men en fungerande dynamisk arbetsmarknad kräver en aktiv arbetsmarknadspolitik, där samhället hjälper till med utbildningar, omskolningar, praktikplatser och annat som gör det lättare för arbetslösa att hitta nya jobb och för arbetsgivare att få personal med den kompetens de behöver.

Vi behöver därför erbjuda människor möjligheter att ta mer kvalificerade jobb genom att se till att de kan utbilda sig vidare, och växa och utvecklas i ett arbetsliv där kompetensnivån blir högre.

Denna dynamiska och föränderliga arbetsmarknad innebär stora fördelar och möjligheter för de anställda som genom kompetensutveckling och omskolning kan få bättre jobb, få utvecklas, stimuleras och syssla med varierande arbetsuppgifter.

I dag sker det över en miljon rekryteringar om året i Sverige. Fler jobb annonseras än vad som tillsätts. Glappet ökar när arbetsmarknaden inte klarar av att matcha de lediga jobben med arbetssökande som har rätt kompetens. Samtidigt som arbetslösheten bitit sig fast på en hög nivå växer arbetskraftsbristen inom flera sektorer.

Vår politik innebär att den som inte har ett jobb ska få stöd, utbildning eller praktik som leder till jobb. I dag hänvisas långtidsarbetslösa till den så kallade jobb- och utvecklingsgarantin. Där kan dock väldigt få räkna med att få stöd som leder till jobb. Många arbetslösa placeras i Fas 3, som är en återvändsgränd där man hänvisas till att jobba gratis. Endast en bråkdel av dem som lämnar Fas 3 gör det för att de har fått ett jobb.

Satsningar behöver istället göras för att utbilda människor inom yrken där företag och offentlig sektor har svårt att hitta arbetskraft med rätt utbildning. Även trygghetsförsäkringarna spelar en väsentlig roll för att klara och bejaka strukturomvandlingen. Den trygghet som de ger leder till att människor blir modigare och vågar utbilda sig, byta arbete och starta företag. Det är viktigt för rörligheten på arbetsmarknaden och positivt för både samhället och ekonomin.

Svensk arbetsmarknad behöver också underlätta den kommande generationsväxlingen, inte minst inom den gemensamma sektorn. Mellan åren 2010 och 2015 kommer extra stora pensionsavgångar att ske. För första gången i modern tid kommer ungdomarna som ska komma in på arbetsmarknaden att vara färre än de som ska gå i pension.

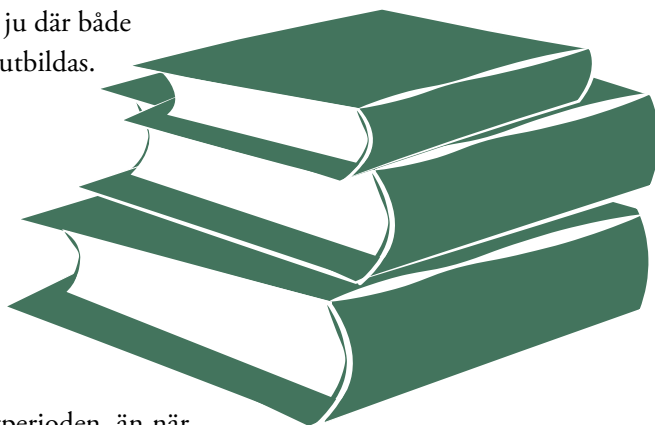
Utbildning är nyckeln

Utbildning är nyckeln till framtidens jobb och konkurrenskraft, men också till människors frihet att forma sina egna liv. Sverige behöver ha ett utbildningssystem i världsklass och ge människor många möjligheter till omskolning, vidareutbildning och kompetensutveckling. Alla förtjänar en andra chans till utbildning, och samhället tjänar på att fler tar den. För att stå sig väl internationellt behöver Sverige konkurrera med kunskap och innovation – inte med sänkta löner och dåliga arbetsvillkor.

Sverige har under flera år tappat i internationella kunskapsmätningar i skolan. Våra skolor och universitet behöver stärkas. Det är ju där både morgondagens och dagens arbetskraft ska utbildas. Läraren och lärarens kompetens är central.

För socialdemokrater är det självklart att alla ska få mer än en chans att skaffa sig de kunskaper som behövs för att leva ett gott liv som aktiva samhällsmedborgare och vara efterfrågade på arbetsmarknaden.

Men antalet platser inom vuxenutbildningen har varit färre under denna och förra mandatperioden, än när Socialdemokraterna styrde landet åren 2002–2006, trots att det då var högkonjunktur. I tider av lågkonjunktur, när arbetslösheten stiger, gäller det att passa på att rusta människor så att de kan ta de nya jobben när de växer fram. Då behövs det mer vuxenutbildning, inte mindre. Men de senaste åren har många kommuner, framförallt mindre sådana, dragit ned sin verksamhet inom vuxenutbildning till ingenting mer än det som de enligt lag är tvungna att tillhandahålla.



”Vuxenutbildningen måste bli ett väsentligt inslag i valfrihetens samhälle eftersom friheten att välja utbildning inte bör vara begränsad till en kort period under ungdomsåren, inte vara någonting man står inför en gång i livet och aldrig mer. Denna frihet bör vara en återkommande möjlighet för alla dem, som något senare i livet kommit underfund med sig själva och med de möjligheter samhället och arbetsmarknaden bjuder.”
(*Olof Palme, tal i riksdagen den 23 maj 1962 vid införandet av grundskolan.*)

En jämställd arbetsmarknad

När män och kvinnor delar på ansvaret för jobb och familj förbättras både den ekonomiska tillväxten och människors livskvalitet. Att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden är ett utmärkt verktyg för att få ekonomin att växa.

Kvinnor och ungdomar används alltför ofta som flexibilitetsbuffertar på arbetsplatser. De anlitas vid behov och vid arbetstoppar – men slås ut lika snabbt som de kommer in när det blir sämre tider. Kvinnor får i högre grad deltids- och tidsbegränsade anställningar i stället för fasta jobb. Korta anställningar innebär mer ensidiga och monotona arbetsuppgifter, mindre frihet och sämre möjligheter till utveckling i jobbet. Att sakna anställningstrygghet ökar också utsattheten på själva arbetsplatsen och gör det svårare att ställa krav och sätta gränser.

FAKTA:

Jämställdheten på arbetsmarknaden

- Regeringens nedmontering av sjukförsäkringen innebär att drygt 65 000 personer har uppnått maximal tidsgräns i försäkringen, och blivit utförsäkrade. Två tredjedelar av dessa är kvinnor.
- Av regeringens skattesänkningar har 57 procent av de samlade skattesänkningarna gått till män och bara 43 procent till kvinnor.
- Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män är den högsta på 20 år. Sysselsättningsgraden, det vill säga andelen av befolkningen som är sysselsatt, är 65,8 %. 67,6 % av männen och 61,8 % av kvinnorna är sysselsatta.
- 16 % av kvinnorna och 13 % av männen har en visstidsanställning.
- 23 % av alla barn har en mamma som arbetar deltid.
- 1/3 av alla sysselsatta kvinnor arbetar deltid, men bara var tionde man. Kvinnors arbetstid påverkas av antal barn och yngsta barnets födelse. Män arbetstid påverkas inte av detta.
- Kvinnliga tjänstemän upplever en betydligt högre arbetsrelaterad psykisk stress än sina manliga kollegor, vilket bland annat visar sig genom en högre andel kvinnor med sömnsvårigheter.
- Nästan en tredjedel av de hemmaboende äldre, 75 år och äldre, med hjälpbehov får den här hjälpen av en dotter. Ungefär 14 procent får hjälpen av en son.
- En nyutexaminerad civilingenjör få 1 000 mer per månad i ingångslön om han är en man.

***Läs:** Nationalekonomi för vänstern - teori för jämlikhet och välfärd, Peter Gerlach (red)
Kommunals rapport Hänger din mammas trygghet på dig? (nov 2011)*

***Fördjupning:** Socialdemokraternas budgetmotion 2011/12 för Utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och Arbetsliv*

Socialdemokraternas budgetmotion 2011/12 för Utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet

Socialdemokraternas partiprogram antagna vid partikongressen 2001

Socialdemokraternas politiska riktlinjer antagna vid partikongressen 2009, kapitel 2 Jobben först

Diskussionsfrågor till träff 2

- 1 Vad betyder det för ett samhälle att alla har ett arbete att gå till? Vad gör arbetslösheten med oss, och med samhället i stort?
- 2 Målet om full sysselsättning är en stor utmaning. Hur ska vi göra för att nå dit? Behöver vi etappmål?
- 3 Är alla jobb bra jobb?
- 4 Många tidigare arbetsmarknadsreformer har handlat om kortare arbetstid i olika former. Fler fackliga organisationer har också på senare år avtalat om arbetstidsförkortning. Samtidigt sägs det ofta att varje arbetad timme behövs. Hur mycket ska vi arbeta i framtiden?
- 5 Det finns många människor som har varit borta från arbetsmarknaden länge, och som har få chanser att få ett vanligt jobb. Den här gruppen långtidsarbetslösa ökar. Behövs särskilda insatser för att få in dem i jobb? Hur kan de insatserna se ut?
- 6 Arbetslösheten bland unga är väldigt hög. Från borgerligt håll kommer förslag om att sänka lönerna och försämra villkoren för de unga, för att göra dem mer attraktiva på arbetsmarknaden. Hur kan det tyckas naturligt att en person som varit myndig i 8 år ska ha speciella villkor på arbetsmarknaden? Hur påverkar det människors frihet att göra val i livet, till exempel när det gäller boende och barn? Hur påverkar det i sin tur samhället?
- 7 Behöver vi locka fler unga att välja en yrkesbana inom den gemensamma välfärden? Hur gör vi det i så fall?
- 8 Hur kan vi stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden?
- 9 Är det rimligt att lagstifta om rätten till heltid, eller är det en fråga för arbetsmarknadens parter?

TRÄFF 3. MEDEL: EN AKTIV NÄRINGS- LIVSPOLITIK

Fler och växande företag

I tider av kris och ekonomisk oro behövs kloka investeringar som leder till nya jobb. När ekonomin försvagas behöver den stärkas upp genom en aktiv näringspolitik så att människor kan starta nya företag, och så att de befintliga företagen kan växa. Det kräver satsningar på innovation och forskning. På så sätt får man fram de nya produkterna och tjänsterna som företagen ska utveckla.

Det duger inte att luta sig tillbaka och överlåta allt åt marknaden. Politiken måste kliva fram och ta en aktiv roll.

Små och stora företag

Sveriges ställning som ledande industri- och välfärdsnation hade aldrig nåtts utan en aktiv, socialdemokratisk industripolitik. I dag skapas de flesta nya jobb inom tjänstesektorn – särskilt bland de små och medelstora företagen.

De senaste decennierna har kopplingarna mellan industrin och tjänstesektorn förstärkts kraftigt och de är mer beroende av varandra, genom till exempel avknoppningar eller genom att det växer upp tjänsteföretag som på olika sätt ger service till industriföretagen. Därför är åtgärder för att utveckla industrins konkurrenskraft centrala för en jobb- skapande politik.

Det är viktigt att ha en framtidsinriktad politik för entreprenörer och företagare med till exempel god tillgång till riskkapital, och att det är lätt att växla mellan anställning och företagande.

Stärkt konkurrenskraft

Den allt starkare internationella konkurrensen från nya tillväxtländer sätter våra företag under stor press. Länder som Kina och Indien utmanar men erbjuder också stora möjligheter för svenska exportföretag genom sina snabbt växande marknader. Hur Sverige klarar sig i konkurrensen om jobben med dessa och andra länder är avgörande för vår framtida utveckling.

Sverige ska konkurrera med kunskap och kreativitet, inte med låga löner. Sverige kan inte hävda sig med låga löner, lägre kompetens och gårdagens teknik. Det finns alldeles för många länder som kan möta de kraven. Utmaningen ligger i att ständigt förbättra oss, stärka våra kunskaper och ligga längst fram i utvecklingen av nya affärsidéer, pro-

dukter och tjänster. Det krävs aktiva åtgärder för att bygga ett näringsliv som står sig starkt i den internationella konkurrensen.

Ett litet exportberoende land som Sverige är beroende av att det finns ett fungerande och väl utvecklat samarbete mellan alla aktörer som kan bidra till att Sverige blir framgångsrikt i den internationella konkurrensen. Det kan handla om saker som att stärka samverkan mellan högskola och näringsliv och att återigen ta tag i samverkan och dialog mellan näringsliv och politiker. Sverige behöver bygga en modell för strategisk samverkan inom områden med centrala framtidsutmaningar för vårt samhälle - både inhemska och globala.

Ett exempel på ett sådant område är hälso- och sjukvården. De kommande åren kommer vi allt vara allt fler äldre och allt fler i behov av vård. Så ser den demografiska utvecklingen ut i princip i hela Europa. Dessutom växer välståndet i flera av världens stora länder, och därmed ökar också efterfrågan på sjukvårdsrelaterade varor och tjänster. Det innebär att svenska innovationer på det här området kan komma till stor nytta i vården och omsorgen av våra äldre, samtidigt som svenska produkter och tjänster kan användas på utländska marknader. Därför är det betydelsefullt med ett fördjupat samarbete mellan sjukvården, forskningen och läkemedelsindustrin.

Sverige är ett litet land, och vi måste hålla ihop. Också inom näringspolitiken bygger vi Sverige starkast tillsammans.

Hållbar tillväxt – investera i framtiden

Den tillväxt som är önskvärd för fler jobb och bättre välfärd får inte skada vår gemensamma miljö. Dagens tillväxt ska inte ske på bekostnad av framtida generationers möjligheter att leva ett gott liv.

Vi står inför stora framtida utmaningar när det gäller vårt klimat. FN:s panel av klimatforskare (IPCC) presenterar sin femte rapport 2013. Redan nu kan vi se att vilka problem utsläppen av växthusgaser orsakar. Havsnivån stiger snabbare, isarna smälter fortare och de negativa effekterna på världens ekosystem som försörjer oss med mat och vatten, blir allvarigare. Vi måste bromsa den av människan orsakade temperaturökningen. Det kräver betydligt kraftfullare politiskt ingripande än i dag. Diskussioner förs nu om att världen måste inrikta sig på ett mål på 1,5 grads maximal temperaturökning för att undvika farliga konsekvenser av klimatförändringarna.



Ny teknik – nya jobb

För att möta klimatutmaningarna måste infrastruktur, bostäder och energisystem moderniseras. Samtidigt ger detta chans att skapa nya framtidsjobb. Därför är det klokt att göra satsningar på grön omställning – det ger jobb i dag och stärker ekonomin inför framtiden.

För att möta framtidens utmaningar behöver vi ytterligare skruva upp ambitionerna för klimat- och miljöarbetet. Vi behöver satsa på ny miljövänlig teknik, ge stöd till smarta klimatinvesteringar och ge småföretag fler möjligheter att bli gröna företag. Om vi investerar smart kommer det att skapa både jobb och tillväxt, och samtidigt stärka ekonomin inför framtiden.

Investera i infrastruktur

Efter lång tid av bristande resurser till underhåll och begränsad kapacitetsökning är det svenska järnvägsnätet starkt ansträngt. Trafikmängden är större än någonsin. Dagens tåg är tyngre, längre, bredare och högre vilket gör att infrastrukturen slits snabbare. Arbetspendlare, inte minst i storstadsregionerna, drabbas av ständiga förseningar.

Goda möjligheter till arbetspendling underlättar för fler att kunna få ett jobb. Människor i hela landet ska kunna ta sig fram snabbt och kunna lita på att tåget, spårvagnen eller bussen kommer i tid. Därför är det angeläget att rusta upp och bygga ut järnvägsnätet och satsa på nya höghastighetsbanor. Investeringar i järnväg och kollektivtrafik gör det enklare för människor och företag att göra klimatsmarta transportval samtidigt som det stärker Sveriges konkurrenskraft.

Det är särskilt klokt och ansvarsfullt att öka investeringarna i infrastruktur i kärva tider, eftersom infrastrukturprojekt ger många arbetstillfällen som kan hålla uppe sysselsättningen.

Läs: Johan Tell: *100 sätt att rädda världen* (Max Ström förlag 2007)

Fördjupning: *Socialdemokraternas budgetmotion 2011/12 för Utgiftsområde 24 Näringsliv*

Socialdemokraternas budgetmotion för 2012: Vägen mot en kunskapsbaserad ekonomi, kapitlet Långsiktiga tillväxtutmaningar och En värdeburen tillväxt

Socialdemokraternas vårbudgetmotion för 2012: Kunskap och arbete bygger Sverige, avsnittet En politik för fler jobb och växande företag

Diskussionsfrågor till träff 3

- 1 Hur skapar vi jobb? Kan verkligen politiken skapa jobb – är det inte företagen som gör det?
- 2 Vad kan göras lokalt och regionalt för att vi förverkliga och utveckla en aktiv näringspolitik?
- 3 Att låta ekonomin växa samtidigt som de samlade utsläppen måste minska kraftigt är en svår politisk utmaning. Hur kan Socialdemokraterna öka takten i omställningen till en hållbar utveckling lokalt, regionalt och nationellt?

Förslag till aktivitet

Bjud in en företrädare för det lokala näringslivet för att diskutera hur politiken skulle kunna bidra till att utveckla arbetslivet i kommunen.

TRÄFF 4. DET GODA ARBETET

Det moderna arbetslivet

Arbetet är centralt i våra liv. Vi spenderar en stor del av vår vakna tid på jobbet, som kan vara en källa till både glädje och stolthet. Vi känner gemenskap med våra arbetskamrater, tillhörighet med vår arbetsplats och tillfredsställelse med vår insats. Det moderna arbetslivet, som på många sätt är resultatet av det som arbetarrörelsen under lång tid har kämpat för, innebär att slitiga och farliga arbetsmiljöer har försvunnit för väldigt många löntagare. Arbetsorganisationerna är mer platta och inflytandet över det egna arbetet ofta större. Möjligheterna till karriär och personlig utveckling i jobbet ökar för många och runt om har arbetet blivit mer intellektuellt utmanande.

Men även om de flesta av oss trivs med vårt arbete så innebär jobbet också många påfrestningar, psykiska såväl som fysiska. I vissa yrken är det fortfarande vanligt med tunga lyft, buller och fysiskt krävande arbetsmiljöer. Prestationskraven är höga och spänningshuvudvärk är vardag för många. På flera håll har stressen ökat och arbete på udda och obekväma tider har blivit allt mer utbrett.

Alltid redo

Den nya tekniken gör att vi är nåbara dygnet runt och allt fler förlänger arbetsdagen hemma vid datorn när barnen har somnat. Att ”vobba” – jobba när man är hemma och vårdar sjukt barn – har blivit allt vanligare.

Att det har blivit lättare för många att påverka sina egna arbetstider kan underlätta pusslandet mellan arbete och privatliv. Men mer fria arbetsvillkor kan också innebära ökad press på att man ska jobba mer. Många arbetar övertid utan att få betalt för det – antingen för att arbetsgivaren ställer högre krav eller för att man själv helt enkelt är intresserad och engagerad i arbetet. Samtidigt är det många som inte kan påverka sina arbetstider alls, vilket i sig kan bidra till ökad stress.

Arbete som utförs utanför vad som brukar benämnas som normalarbetstid har ökat stort de senaste 20 åren, framför allt inom offentlig sektor men även inom privat service. Här finns en tydlig klass- och könsaspekt. Det så kallade 24-timmarssamhället bärs främst upp av kvinnliga löntagare.

Det meningsfulla arbetet

Allt fler jobb på dagens arbetsmarknad kräver högre utbildning. Samtidigt sker en tudelning av arbetsmarknaden. Utifrån SCB:s arbetskrafts- och arbetsmiljöundersökningar

för perioden 1991 till 2009 går det att se att andelen arbetare som anger att de har för enkla arbetsuppgifter har ökat betydligt sedan början av 1990-talet. Även bland lägre tjänstemän finns en ökande andel som anger att de har för enkla arbetsuppgifter. Ett enklare arbete innebär ofta att den anställde inte kan bestämma när olika arbetsuppgifter i jobbet ska göras. Det är särskilt vanligt förekommande bland kvinnliga arbetare.

Det är centralt för människor att få inflytande i det egna arbetet. Alla bör få möjligheter att få använda sin kompetens, att utveckla den, och att få chanser att gå vidare till mer stimulerande arbetsuppgifter.

Ohälsa

Under 1990-talet genomgick arbetslivet stora förändringar. Globaliseringen av ekonomin tog fart och konkurrensen på arbetsmarknaden ökade. Samtidigt genomled Sverige en ekonomisk kris som ledde till stora uppsägningar inom den gemensamma välfärden. Många arbetsplatser, både privata och offentliga, pressade kostnaderna genom att öka arbetsbördan på de anställda. Fler anställningar blev tillfälliga och osäkra. Färre skulle utträtta mer.

De allt mer personalsnåla arbetsplatserna ledde i sin tur till att allt fler drabbades av ohälsa och sjukdom. Hård konkurrens och slimmade organisationer ökar stress och belastning på de anställda som är kvar. Före slutet av 1990-talet fanns det inga större könsskillnader i sjukskrivning, men sedan dess har sjukskrivningstalet för kvinnor legat på en betydligt högre nivå än för män. I dag får dubbelt så många kvinnor som män belastningsskador på jobbet och många kvinnor har oregelbunden arbetstid eller ofrivillig deltid.

Problemen med hot och våld i arbetslivet har också ökat under flera år. Ensamarbete är en vanlig riskfaktor och en orsak till oro för många.

Även de som inte har ett jobb påverkas av det. Att inte ha ett jobb och att tvingas till arbetslöshet är en av de allvarligaste riskfaktorerna för att bli sjuk eller hamna i depression.

Olyckor på arbetet

År 2011 dog 61 människor i arbetsplatsolyckor på svenska arbetsplatser. Det innebär att antalet arbetsplatsolyckor och arbetssjukdomar ökade för andra året i rad, efter att ha

minskat i flera år. Korta anställningar och oklara arbetsgivarförhållanden är en riskfaktor. Flera dödsolyckor skedde i stora byggprojekt där stora huvudentreprenörer lägger ut jobb på underleverantörer i flera led och där det är oklart vem som är ansvarig för säkerheten på arbetsplatsen.

Varje år dör dessutom minst 1 000 personer i Sverige av cancer, hjärt-, kärl-, eller lungsjukdom där förhållanden på arbetet är den mest betydande orsaken bakom dödsfallet.

Det är viktigt att få till stånd en kraftig minskning av olycksfall och arbetsrelaterade sjukdomar. Målet måste vara att inga dödsfall ska orsakas av arbetet.

Det viktiga arbetsmiljöarbetet

Vår samhällsmodell bygger på att alla som kan ska arbeta – det hjälper till att bekosta den höga kvalitet vi vill ha i vår gemensamma välfärd. Om Sverige ska stå sig väl rustat inför framtiden och den internationella konkurrensen krävs investeringar för fler arbetade timmar. Arbetsmiljön spelar en avgörande roll för om människor ska kunna arbeta mer. Arbetslivets villkor, arbetsuppgifternas utformning och arbetsmiljön avgör om vi ska ha möjlighet att jobba ett helt arbetsliv utan att slitas ut eller skadas.

Den borgerliga regeringen har sedan sitt tillträde minskat resurserna till Arbetsmiljöverket och lagt ner Arbetslivsinstitutet. Det ger en negativ effekt på människors arbetsmiljö. När förhållandena på arbetsmarknaden ändras i den takt de gör i dag är det ännu viktigare med arbetslivsforskning. Någon måste ställa nya och kritiska frågor – och någon måste utveckla nya metoder och grepp som lägger en grund för framtidens lösningar.

Ska detta arbete stärkas behöver resurserna till Arbetsmiljöverket utökas, verksamheten med regionala skyddsombud rustas upp och metoder tas fram metoder för att stärka kvinnors arbetsmiljö, särskilt inom psykosocialt tunga arbetsmiljöer.

***Läs:** Ett hållbart arbetsliv: För fler arbetade timmar Socialdemokraternas arbetsmiljöprogram*

***Fördjupning:** Att sova med jobbet: Tjänstemännens arbetsvillkor (TCO 2011)*

Sten Gellerstedt: Fler arbetare måste få utvecklande jobb- inte digital Taylorism (LO 2011)

Att arbeta ensam – LO:s handlingsprogram mot ensamarbete (2008)

Diskussionsfrågor till träff 4

- 1 Vad kan vi göra fackligt och politiskt för att minska stressen på arbetsplatserna och öka människors inflytande över sina arbeten?
- 2 Hur kan vi motverka ohälsa i arbetslivet?
- 3 Vilka risker kan du se i ditt jobb?
- 4 Vad kan göras lokalt för att förbättra villkoren i arbetslivet?

TRÄFF 5. ORDNING OCH REDA PÅ ARBETSMARKNADEN

Den nordiska modellen

Svensk arbetsmarknad kännetecknas sedan länge av att arbetsmarknadens parter i hög grad själva reglerar förhållandena på arbetsmarknaden när de sluter kollektivavtal och sedan själva tolkar och tillämpar dessa avtal. Med undantag av övriga Norden är denna modell unik.

Som en konsekvens av dessa förhållanden är den arbetsrättsliga lagstiftningen inte lika omfattande och inte lika detaljreglerad som i många andra länder. Rättskipningen bygger istället på att parterna på central och lokal nivå förhandlar och själva löser problemen.

Den svenska arbetsrätten är därför mycket flexibel och ger många möjligheter för parterna att hitta lösningar som passar just dem, inom ramen för gällande kollektivavtal och lagstiftning. Den flexibilitet som detta medför har varit bra för Sverige. Svensk arbetsmarknad har haft en hög omställningsförmåga, det vill säga i hög grad anpassat sig till nya förutsättningar, och en god ekonomisk tillväxt kombinerat med trygghet för arbetstagarna. En viktig förutsättning för att den svenska modellen ska fungera väl även i framtiden är möjligheten att teckna kollektivavtal, något som i sin tur kräver att många väljer att vara med i facket.

Kollektivavtal

Kollektivavtalet innebär trygghet för löntagare och att företag inte kan konkurrera med dåliga villkor och dumpade löner. Parterna inom en sektor eller bransch kan förhandla fram lösningar som passar just dem. Därför är det viktigt att värna och stärka den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Alla arbetstagare ska behandlas lika. Alla som jobbar i Sverige ska ha lika bra villkor, oavsett om de kommer från Ronneby, Rotterdam eller Riga. Företagen ska konkurrera på lika villkor så att seriösa företag inte konkurreras ut av oseriösa. Löntagare ska inte tävla om jobben med lägre löner och sämre arbetsvillkor. Därför är det oerhört viktigt att kollektivavtalsmodellen gäller på svenska arbetsplatser.

Vaxholmsfallet och Lex Laval

År 2004 fick det Lettiska byggföretaget Laval uppdraget att rusta upp skollokaler i Vaxholm. Fackförbundet Byggnads ville att de anställda skulle få samma villkor som andra på svensk arbetsmarknad. Men Laval sa nej till att teckna kollektivavtal, med hänvisning till att man redan hade ett avtal med det lettiska facket.

Eftersom villkoren i det avtalet var klart sämre än vad som gäller för anställda i Sverige satte Byggnads företaget i blockad. Fallet hamnade i Arbetsdomstolen och sedan i EG-domstolen. I december år 2007 meddelade EG-domstolen i sin dom att den svenska utstationeringslagen förhindrar att facket hävdar likvärdiga kollektivavtal för svenska och utländska företag verksamma i Sverige.

Regeringen har trots att den talar om den svenska kollektivavtalsmodellens förträfflighet inte lyft ett finger för att försvara den. Istället har en ny lag, Lex Laval, drivits igenom, som innebär att svenska löne- och anställningsvillkor inte längre kan gälla alla på den svenska arbetsmarknaden.

På socialdemokratiskt initiativ har riksdagens arbetsmarknadsutskott beslutat att Lex Laval ska rivas upp och att en utredning ska tillsättas av regeringen med utgångspunkten att svenska kollektivavtal ska gälla för alla som arbetar i Sverige och att utstationerad arbetskraft ska kunna ges rättigheter i enlighet med svenska kollektivavtal. Utredningen redovisas senast den 1 september år 2012.

Arbetsrätt

Arbetsrätt handlar om möjligheter till inflytande över den egna arbetssituationen, god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. Lagstiftningen på arbetsrättsområdet är flexibel och kombinerar goda möjligheter för arbetsgivaren att anpassa antalet anställda efter behov, med trygghet och rättssäkerhet för den enskilde löntagaren.

En viktig grund är turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd, LAS. Arbetsgivaren måste i förhandlingar komma överens med den fackliga organisationen om att göra avsteg från turordningen. Eftersom arbetsgivaren i dag själv avgör om det förekommer arbetsbrist skulle det innebära mer otrygghet och rättslöshet om turordningsreglerna togs bort eller försvagades. Ändå är det ofta ett förslag som kommer från borgerligt håll för att ”göra det lättare för fler att våga anställa”.

Moderaterna säger sig stå bakom den svenska modellen men i praktiken har de ändrat arbetsrätten och luckrat upp anställningstryggheten. Nu kan människor jobba på visstidskontrakt nästan hur länge som helst utan att få fast jobb. Det finns över 700 000 visstidsanställda i Sverige, de flesta är kvinnor, utlandsfödda och ungdomar. Visstidsanställningar förekommer på hela arbetsmarknaden, långt in bland breda tjänstemannagrupper.

FAKTA:**Svensk arbetsrätt i korthet**

- Sverige har den 10:e mest liberala arbetsrätten bland 30 studerade länder.
- Provanställning upp till 6 mån – kan avbrytas när som helst utan skäl.
- Smidigt att säga upp anställda på grund av arbetsbrist.
- Lagstadgad uppsägningstid är en månad under de första två anställningsåren.
- Inga lagstadgade avgångsvederlag.
- Möjlighet till allmän visstidsanställning – arbetsgivaren behöver inte motivera varför jobbet ska vara tidsbegränsat. Vikariat behöver inte vara "rent".
- Nästan obegränsad möjlighet att anställa på säsong.

Socialdemokraterna vill stärka rätten till fasta anställningar genom att ändra i lagstiftningen så att inte visstidsanställningar kan staplas på varandra under allt för lång tid. Lex Laval behöver rivas upp så att kollektivavtal kan gälla för alla som jobbar i Sverige. Lagstiftningen när det gäller företags och organisationers anlitande av bemanningsföretag behöver ses över. Företrädesrätten vid återanställning får inte sättas ur spel när arbetsgivare hyr in personal från bemanningsföretag.

Facket försvagas

Den borgerliga regeringen har försvagat den svenska fackföreningsrörelsen genom att göra det mycket dyrare att vara med i både facket och a-kassan, som ju administreras av fackförbunden. Många människor har lämnat sitt fack och sin a-kassa och står därför utan skydd om de blir av med jobbet. Samtidigt tappar facken medlemmar och får svårare att hävda sin ställning på arbetsmarknaden och stå upp för de krav som medlemmarna ställer.

Dessutom har regeringen sänkt ersättningen man får ut från arbetslöshetsförsäkringen – a-kassan – vid arbetslöshet och förkortat tiden man har rätt att få ut den, samtidigt som det har blivit svårare att få rätt till den. Det har regeringen gjort under förevändning att det ska göra fler arbetslösa villiga att ta ett jobb. De förutsätter alltså att många människor är arbetslösa för att de inte vill jobba, när det i själva verket saknas jobb att söka. A-kassan är en omställningsförsäkring, och ska så vara, den ska ge trygghet under den tid man går från en anställning till en annan.

Läs: Kollektivavtalet – det skrivna löftet (LO 2006)

Diskussionsfrågor till träff 5

- 1 I de flesta andra länder är fackföreningsrörelsen inte lika stark som i Sverige, och minimilönerna regleras i lagstiftning istället för i kollektivavtal. Vad innebär det på den gemensamma europeiska marknaden?
- 2 Vilka konsekvenser kan den borgerliga regeringens politik få för balansen på arbetsmarknaden, på kort och på lång sikt?
- 3 Hur kan vi få fler att vilja gå med i facket, och att engagera sig fackligt?

AVSLUTANDE DISKUSSIONSFRÅGOR

- 1 Hur kan de kunskaper som du inhämtat genom denna studiecirkel omsättas i praktiken för att stärka arbetsmarknaden där du bor?
- 2 Vilket ansvar har politiker för arbetsvillkoren för anställda i offentlig sektor? Hur kan Socialdemokraterna bli ännu bättre arbetsgivare i de offentliga verksamheter vi har ansvar för?
- 3 Ungdomsarbetslösheten är hög. Vilka insatser kan göras lokalt i kommunen för att öka sysselsättningen för unga 18-24 år?
- 4 Hur ser det ut i din kommun, finns det tillräckligt med platser för att täcka behoven av vuxenutbildning och vidareutbildning? Hittar företagen rätt kompetens när de behöver anställa?

FÖRSLAG PÅ AKTIVITET

Bjud in någon från den lokala arbetsförmedlingen till en diskussion om kompetensförsörjning och arbetslöshet på den lokala arbetsmarknaden. Vilka utmaningar finns? Vad kan politiken göra för att underlätta god kompetensförsörjning lokalt?

Bjud in en lokal facklig företrädare till en diskussion om arbetsmiljö och arbetsvillkor på orten.

SPRID OCH ÅTERKOPPLA!

Det här studiematerialet syftar som sagt till att utveckla den socialdemokratiska jobb- och näringspolitiken. Därför är det viktigt att kunna sprida tankar vidare om studiecirkeln kommer fram till nya förslag och idéer eller om man har erfarenheter från kommunen som man tycker att andra borde få ta del av. Sprid dessa på alla tänkbara sätt: i din S-förening, arbetarekommun, nämndgrupp, genom motioner eller tips till en annan medlem i partiet i din eller en annan kommun.

Återkoppla också gärna till Socialdemokraternas arbetsmarknadspolitiska talesperson Ylva Johansson. Det kan du göra på flera sätt:

- Skriv på Ylva Johanssons facebookside.
- Kommentera på Ylva Johanssons blogg: ylva.johansson.se
- Kontakta Ylva Johansson direkt på ylva.johansson@riksdagen.se

STUDIEHANDLEDNING OCH TIPS TILL CIRKELLEDAREN

Det här är ett studiematerial som hjälper dig att genomföra en studiecirkel om jobb- och näringspolitik. Syftet är att fördjupa kunskaperna med målet att utveckla den socialdemokratiska jobbpolitiken.

Det här studiematerialet finns bara digitalt men den som vill kan naturligtvis skriva ut materialet för att kunna läsa det på papper. Tänk då på att även texterna som länkas till behöver skrivas ut.

Vad är en studiecirkel?

I en studiecirkel träffas man regelbundet för att studera, diskutera eller öva sig på något tillsammans. Det ideala ur ett pedagogiskt perspektiv brukar vara 7–12 deltagare inklusive ledaren, men man kan vara mellan 3 och 20 deltagare i en cirkel.

I en studiecirkel deltar man fritt och frivilligt, det finns ingen färdig kursplan, och alla deltagare är med och påverkar innehållet och upplägget. I en studiecirkel utgår man från deltagarnas behov och tar vara på allas erfarenheter.

Studiecirkeln är en demokratisk studie- och diskussionsform som bygger på allas aktiva deltagande. Respekt för varandra är viktigt. Ingen person får dominera diskussionerna. Alla bör få komma till tals och ungefär lika mycket. Beslut bör fattas i öppen och demokratisk anda.

Cirkelledare fungerar som en guide och inspiratör, och leder gruppens arbete framåt. Men det är i samspelet mellan cirkelledaren, deltagarna och studiematerialet som ny kunskap växer fram.

Glöm inte att rapportera studiecirkeln till ABF. Det finns några formella krav för att studiecirkeln ska få ekonomiskt stöd från ABF för materialkostnader eller annat. Cirkeln måste bestå av minst nio studietimmar (en studietimme = 45 minuter) uppdelat på minst tre sammankomster. Tre deltagare inklusive ledaren är minimum. Kostnadsersättning kan bara betalas ut när det finns faktiska kostnader som behöver täckas, och när det finns en överenskommelse om det i förväg.

En bra studiecirkel ...

- Ger alla deltagare ungefär lika stort utrymme.
- Tar vara på allas erfarenheter.
- Kombinerar kunskapssökande med dialog och problemlösning.
- Anpassar ambitionsnivån till deltagarna.
- Låter olika perspektiv komma fram i diskussionen.

Cirkelledarens roll

Cirkelledaren har ansvar för att samordna arbetet i cirkeln, förbereda träffarna, skaffa fram studiematerialet och hålla kontakten med ABF. I en del cirklar är cirkelledaren given på förhand och ibland utser gruppen en av deltagarna att leda studiecirkeln.

Cirkelledaren är en i gruppen, inte någon som måste sitta inne med alla ämneskunskaper. Han eller hon får gärna vara en inspiratör och dela med sig av sina kunskaper, men bör inte fastna i föreläsarrollen.

Cirkelledarskapet handlar mycket om att skapa bra stämning i gruppen, få igång samtal och diskussion, göra all delaktiga, tydliggöra vägval, hantera eventuella problem, reda ut oenighet i gruppen, och leda cirkeln mot ett gemensamt mål. Nyckelordet är dialog, och ofta handlar cirkelledarskapet mer om att ställa frågor än om att ge svar.

Tips för en bra cirkel

Som cirkelledare kan du bidra till att alla blir delaktiga, att ingen tar över, att dialogen blir konstruktiv. Här är några tips som kan vara till hjälp:

- Gå en runda. Då får alla chansen att säga något och alla får ungefär lika stort utrymme.
- Använd en talarboll/pinne som ger rätt att prata. Den som talat färdigt kastar vidare.
- Är ni fler än 8 personer? Då kan det vara bra att dela in cirkeln i mindre grupper om två eller tre ibland, med återkoppling i storgrupp. Det gör att alla vågar delta.
- Ställ riktade frågor av typen ”Anni – vad tycker du?” Vissa måste tilldelas ordet för att säga något. Samtidigt har man förstås rätt att passa.
- Ställ en följdfråga för att locka fram mer ur en deltagare som svarat kort.

- Agera ”jokern i leken”. För in tankar och idéer som inte annars finns i gruppen.
- Försök styra in diskussionen på ämnet igen om det svävat iväg. Ställ en uppföljningsfråga.
- För stödanteckningar så att du kan sammanfatta diskussionen kring varje fråga.

Så kan ni arbeta i cirkeln

Låt gärna någon eller några av deltagarna kort återberätta vad de har läst och vilka intryck de fått i början av varje träff. Alla bör ha läst innan träffen.

Det viktigaste momentet är diskussion. Utgå från de föreslagna diskussionsfrågorna eller formulera egna. Ni kan gärna diskutera frågorna i grupper om två eller tre och sedan rapportera i storgrupp.

Bjud gärna in en expert, organisationsföreträdare, lärare eller annan som kan svara på deltagarnas frågor och delta i diskussionen.



För att komma igång

Börja med att gå en snabb runda där alla får säga sitt namn. Ta sedan upp vad studiecirkeln ska handla om och hur dagens upplägg ser ut.

Prata igenom och bestäm praktiska saker: när ni ska ses i fortsättningen, hur deltagarna ska meddela frånvaro, fika till träffarna etc.

Prata om vad en studiecirkel är och hur cirkeln kan bli konstruktiv och deltagande. Kom överens om hur ni ska bemöta varandra och arbeta tillsammans.

Om deltagarna inte känner varandra bra innan cirkelns början: Låt deltagarna intervjua varandra två och två (i ca fem minuter var) och presentera varandra för resten av gruppen. Några saker att ta reda på i intervjuerna är: namn, bostadsort, sysselsättning, fritidsintresse, politiskt engagemang, och sist men inte minst förväntningar på studiecirkeln.

Samla ihop deltagarnas förväntningar och samtala en stund om dessa – hur kan de uppfyllas?

Utifrån förväntningarna kan ni formulera mål för studiecirkeln. Gå igenom studiematerialet så att alla får en överblick. Bestäm upplägget för resten av cirkeln.