



WORLD ECONOMIC FORUM, DAVOS 2016

# ***Vi gillar förändring!***

*– en progressiv agenda  
för framtidens jobb*

Landsorganisationen i Sverige

© Landsorganisationen i Sverige 2016

Författare: German Bender och Thomas Carlén

Foto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2016

ISBN 978-91-566-3135-1

LO 16.01 100

# Förord



VI GILLAR FÖRÄNDRING! Det har vi gjort sedan LO bildades 1898. Som en del av en stark facklig arbetarrörelse har vi tagit ansvar för en konkurrenskraftig ekonomi, hög sysselsättning för både kvinnor och män och en jämn inkomstfördelning. Därför är vi också positiva till ny teknik, globalisering och frihandel.

I många länder har dock arbetarna fått stå tillbaka. Därför behöver världen en löneökning! I Sverige vet vi att det är helt avgörande för att arbetstagare och medborgare ska acceptera de förändringar som ny teknik och globalisering för med sig. I USA har den dystra inkomstutvecklingen för den arbetande medelklassen under de senaste fyra decennierna varit avskräckande. Där tas nu viktiga steg mot att höja minimilönerna, så att arbetarna får ta del av vinster och välstånd. Det är goda nyheter för alla. Arbetarna är inte bara löntagare, utan också konsumenterna och skattebetalare.

LO fortsätter att utveckla och förbättra vår modell så att vi kan fortsätta att möta framtidens utmaningar på ett hållbart sätt. Vi tror att andra länder kan inspireras av våra lösningar, precis som vi inspireras av andra. Den svenska modellens framgångar kan ge viktiga insikter till länder runt om i världen som nu funderar på vilka reformer man ska satsa på under kommande årtionden.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Karl-Petter Thorwaldsson'.

**Karl-Petter Thorwaldsson**

LO-ordförande

# Facket välkomnar förändring

NÅGOT NYTT HÅLLER PÅ att ske på arbetsmarknader runtom i världen. Sedan åtminstone slutet av 1990-talet växer både låg- och högkvalificerade jobb, medan jobben i mellanskiktet minskar. Det här kallas jobbpolarisering och innebär att vi är på väg mot en timglasformad arbetsmarknad.

Denna nya strukturomvandling skiljer sig från den traditionella, där jobben som skapades var mer kvalificerade och gav högre löner än de jobb som försvann. Förklaringen är huvudsakligen digitalisering och globalisering. Den snabba tekniska utvecklingen och den allt öppnare världsekonomin innebär stora möjligheter för världens länder, men också betydande utmaningar.

I detta papper beskriver vi hur svenska fackföreningar agerat konstruktivt under tidigare strukturomvandlingar, vilket bidragit till att Sverige har en internationellt konkurrenskraftig ekonomi med hög tillväxt, hög sysselsättningsgrad och små inkomstskillnader. När vi blickar framåt har vi därför starka skäl att tro att den svenska modellen med starka fackföreningar inte bara har varit historiskt framgångsrik, utan också är väl lämpad för att möta framtidens utmaningar utan att människor slås ut från arbetsmarknaden och sociala klyftor ökar.

Facket välkomnar förändring, men den måste mötas med åtgärder som hjälper människor att ställa om och hänga med i utvecklingen.

## Den svenska modellen ger trygghet och tillväxt

Enligt *Eurobarometer* har svenskarna den mest positiva attityden till globaliseringen av samtliga EU-länder. Detsamma gäl-

ler attityderna till invandring. För svensk ekonomi och konkurrenskraft är detta en stor tillgång, eftersom det underlättar strukturomvandling och integration. Det gäller även i dessa omvälvande tider med hög arbetslöshet, växande inkomstklyftor och stora utmaningar med arbetsmarknadsetablering av flyktingar som söker asyl.

**Tabell 1** Attityder till globalisering och immigranter, år 2015

	Sverige	EU28
Positiva till globalisering	78 %	57 %
Positiva till invandring från andra EU-länder	79 %	51 %
Positiva till invandring från länder utanför EU	66 %	34 %

Källa: Europeiska kommissionen, Standard Eurobarometer 83, våren 2015.

Den här positiva attityden till stora samhällsförändringar har en lång historia, där LO och svensk fackföreningsrörelse har spelat en viktig roll. I Sverige har de fackliga organisationerna varit positiva till strukturomvandling de senaste hundra åren. Vi betraktar globalisering, teknisk utveckling och öppenhet mot omvärlden som möjligheter, snarare än hot. Förklaringen till det är den mycket framgångsrika svenska modellen.<sup>1</sup>

Den svenska modellen vilar på ett antal centrala pelare: hög facklig organisationsgrad, hög tacksnadsgrad för kollektivavtal, solidarisk lönepolitik, aktiv arbetsmarknadspolitik, generös arbetslöshetsförsäkring, offentliga investeringar i utbildning samt ett skattefinansierat välfärdssystem för inkomsttrygg-

<sup>1</sup> Den svenska modellen har många likheter med den nordiska modellen som, vid sidan av Sverige, finns i Norge, Danmark, Finland och Island.

het och offentlig service. Dessa pelare är ömsesidigt beroende av varandra och skapar tillsammans en effektiv och rationell modell för hög tillväxt, full sysselsättning och små inkomstskillnader. Den bidrar dessutom till att Sverige i ett internationellt perspektiv har mycket få arbetsmarknadskonflikter och en stabil reallöneutveckling.

Den svenska modellen är i ständig utveckling, och har vuxit fram under mer än hundra år i samverkan mellan fackföreningar, arbetsgivare och staten. Den svenska modellen är starkt förknippad med den socialdemokratiska arbetarrörelsen, men många välfärdsreformer har genomförts genom breda sociala och politiska kompromisser. Det institutionella samspelet mellan starka parter på arbetsmarknaden och staten har resulterat i en gradvis utveckling av en sammanhängande, balanserad och inkluderande politik. Detta har också skapat hållbara koalitioner som har gett legitimitet och brett stöd för reformer.

### *LOs syn på ekonomisk utveckling*

I Sverige finns en tradition av att se välfärdspolitik och arbetsmarknadspolitik ur ett socialt investeringsperspektiv. Detta understödjer en föränderlig arbetsmarknad och bidrar till ekonomisk effektivitet. Individens trygghet och samhällsekonomisk effektivitet står alltså inte i motsats till varandra. Därför accepterar och bejaktar svenska fackföreningar strukturomvandling och globalisering.

LOs positiva syn på strukturomvandling har sedan 1950-talet manifesterats i den så kallade Rehn-Meidner-modellen som utvecklades av LOs egna ekonomer.<sup>2</sup> Rehn-Meidner-modellen har utgjort en viktig del i utvecklingen av den svenska modellen, och är unik i sin kombination av statlig finanspolitik,

---

<sup>2</sup> Modellen är uppkallad efter LO-ekonomerna Gösta Rehn och Rudolf Meidner.

facklig lönepolitik och aktiv arbetsmarknadspolitik. Idag är det framför allt de två senare delarna som står i fokus, även om den statliga finanspolitiken är viktig för jobbskapandet och inkomstfördelningen.

För det första bygger Rehn-Meidner-modellen på en *solidarisk lönepolitik* där lönerna följer den genomsnittliga produktivitet utvecklingen i samhället istället för enskilda företags bärkraft.<sup>3</sup> Produktivitet ökningarna ska delas solidariskt enligt grundprincipen ”lika lön för lika och likvärdigt arbete”. De anställda ska inte subventionera företag med svag konkurrenskraft eller en nedgående bransch genom låga löner. De företag som inte klarar att höja lönerna enligt kollektivavtal måste då effektivisera sin verksamhet eller gå i konkurs. På så sätt främjas en positiv strukturomvandling i ekonomin: lågproduktiva verksamheter slås ut samtidigt som arbetskraft frigörs till mer högproduktiva företag. Inbäddat i detta ligger en positiv syn på ny teknik och strukturomvandling i avsikt att främja framtidens jobb och löner. Modellen kan därför ses som ett exempel på den kreativa förstörelse som Joseph Schumpeter beskrev som kapitalismens fundamentala dynamik.

För det andra bygger Rehn-Meidner-modellen på *trygghet i förändring* för arbetstagarna. Strukturomvandlingen innebär att vissa arbetstagare förlorar sina jobb eller får sina arbetsuppgifter kraftigt förändrade. Därför krävs en politik som främjar arbetskraftens rörlighet och trygghet. Här är yrkesutbildningar, olika former av vuxenutbildning inom det reguljära utbildningssystemet och aktiv arbetsmarknadspolitik centrala för att arbetstagarna ska kunna ta de framväxande jobben och möta arbetslivets föränderliga kompetenskrav.

För att skapa trygghet i förändring krävs också en gene-

---

3 | Sverige bestäms även lägsta löner i branschvisa kollektivavtal och inte genom lagstiftning.

rös arbetslöshetsförsäkring. Enligt bland andra OECD har en generös arbetslöshetsersättning inga negativa effekter på sysselsättningen om den kombineras med en omfattande aktiv arbetsmarknadspolitik och krav och kontroll i arbetslöshetsförsäkringen.<sup>4</sup> Rätt utformat främjar detta hög sysselsättning.

Tillsammans med den aktiva arbetsmarknadspolitikerna är arbetslöshetsförsäkringen dessutom avgörande för matchningen på arbetsmarknaden. Tryggheten ligger alltså mer i anställningsbarheten än i skyddandet av existerande jobb. Man kan säga att den svenska modellen skyddar människor, inte jobb. Detta beskrivs ibland som "vingarnas trygghet" som gör att individen vågar ta steget från ett jobb till ett annat eller vidareutbilda sig. Det främjar en positiv syn på förnyelse och ökar rörligheten på arbetsmarknaden. Den inkomsttrygghet som en generös arbetslöshetsförsäkring ger utgör även ett värn mot lägre reservationslöner och en osund låglönekonkurrens om jobben.

Den svenska modellen saknar inte utmaningar och kan bli ännu effektivare. LO fortsätter därför att kontinuerligt arbeta med att utveckla den för att stärka dess olika delar så de även i framtiden stödjer varandra i en sammanhållen och effektiv modell.<sup>5</sup>

**Den svenska modellen är effektiv i en globaliserad värld**  
Sverige är en av världens mest konkurrenskraftiga ekonomier. Enligt World Economic Forum har Sverige länge rankats högt när det gäller global konkurrenskraft.<sup>6</sup> Det gäller även de andra nordiska länderna, vars samhällsmodeller liknar den svenska. Detta visar att länder med reglerade arbets-

---

4 OECD (2006), *Employment Outlook*.

5 LO (2015), *Full employment and a wage policy of solidarity. Report to the 2016 LO Congress*, [www.lo.se/english/documents/full\\_employment\\_and\\_a\\_wage\\_policy\\_of\\_solidarity](http://www.lo.se/english/documents/full_employment_and_a_wage_policy_of_solidarity).

6 World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report 2015–2016*.



**Tabell 2 Valda indikatorer för Sverige, Tyskland, Storbritannien och USA**  
 Årsgenomsnitt för 2000–2007 respektive 2008–2014

	Sverige		Tyskland		Storbritannien		USA	
	2000–07	2008–14	2000–07	2008–14	2000–07	2008–14	2000–07	2008–14
BNP-tillväxt	3,3 %	0,9 %	1,6 %	0,7 %	3,0 %	0,6 %	2,7 %	1,1 %
Produktivetstillväxt	2,3 %	0,2 %	1,2 %	0,0 %	1,9 %	0,1 %	1,9 %	1,0 %
Reallöneökning	1,9 %	1,2 %	0,1 %	0,9 %	2,0 %	-0,9 %	1,2 %	0,4 %
Sysselsättningsgrad 20–64 år	78,5 %	79,3 %	69,6 %	75,9 %	74,6 %	74,2 %	75,3 %	71,5 %
varav kvinnor	76,0 %	76,6 %	62,9 %	70,7 %	67,7 %	68,4 %	68,7 %	66,0 %
Sysselsättningsgrad 55–64 år	68,6 %	72,0 %	42,5 %	59,8 %	54,9 %	58,3 %	60,0 %	60,9 %

Källor: OECD.

marknader, starka fackföreningar, hög kollektivavtalsäckning, höga lägstalöner, höga skatter och generösa välfärdssystem är bland de mest konkurrenskraftiga i världen. Dessa länder är också ekonomiskt mycket framgångsrika.

Med den svenska modellens kollektiva riskfördelning, genom en generös och generell välfärd och solidarisk lönepolitik, delar arbetstagare, företag och stat på de kostnader och förluster som strukturomvandling och globalisering kan föra med sig. Men det sker också en fördelning av dess vinster genom stärkt konkurrenskraft, produktivitetstillväxt och reallöneökningar.<sup>7</sup> Därför finns en stor acceptans för strukturomvandling, ny teknik och globalisering. Protektionism har få anhängare i Sverige. Det gör även att LO, tillsammans med de övriga fackliga centralorganisationerna i Sverige, är positiv till frihandel och, under vissa förutsättningar, till det transatlantiska partnerskapet för handel och investeringar (Transatlantic Trade and Investment Partnership, TTIP).<sup>8</sup>

Den svenska (nordiska) modellen har utan tvekan varit framgångsrik under många årtionden. Ekonomen André Sapir menar att "the Nordics enjoy an envious position, with a social model that delivers both efficiency [high employment] and equity [low risk of poverty]".<sup>9</sup> Han poängterar att detta, tillsammans med relativt låg statskuld som andel av BNP och hög grad av acceptans för globalisering, gör den svenska (nordiska) modellen, till skillnad från andra samhällsmodeller, långsiktigt hållbar.

---

7 Andersen, Holmström, Honkapohja, Korkman, Söderström Tson & Vartiainen (2007), *The Nordic Model. Embracing globalization and sharing risks.*

8 LO (2014), *Swedish trade union's policy on negotiations on a free trade agreement between EU and USA (TTIP)*, [www.lo.se/english/news](http://www.lo.se/english/news).

9 Sapir (2005), *Globalization and the Reform of European Social Models*, Bruegel.

## Den nya strukturomvandlingen

Vi ser redan nu de trender som kommer att forma framtidens arbetsmarknad. Sedan åtminstone slutet av 1990-talet växer både låg- och högkvalificerade jobb, medan jobben i mellanskiktet minskar.<sup>10</sup> Vi är på väg mot en timglasformad arbetsmarknad och så kallad jobbpolarisering.

Detta uppmärksammandes först i USA och har föranlett en debatt om den försvinnande medelklassen.<sup>11</sup> I Europa har andelen jobb i mellanskiktet minskat i samtliga 16 länder som ingår i en välciterad studie mellan 1993 och 2010 (diagram 1 på nästa sida). Samtidigt ökade andelen låglönejobb i 14 av dessa 16 länder och andelen höglönejobb ökade i samtliga länder. Andelen låglönejobb växer även i Sverige, trots att Sverige har förhållandevis höga löneställen och utan att relativlönerna mellan de olika grupperna har förändrats.

## Vinnare och förlorare på framtidens arbetsmarknad

Den dominerande förklaringen till jobbpolariseringen är att den nya digitala tekniken gynnar mer kvalificerad arbetskraft med icke-rutinmässiga och kognitiva arbetsuppgifter, samtidigt som rutinmässiga jobb i mellanskiktet automatiseras.<sup>12</sup> Konkret kan det exempelvis innebära att efterfrågan på jurister och ingenjörer ökar, medan yrken som sekreterare och redovisningsekonomer succesivt rationaliseras bort eller förändras i grunden. Samtidigt bidrar globaliseringen, som ock-

---

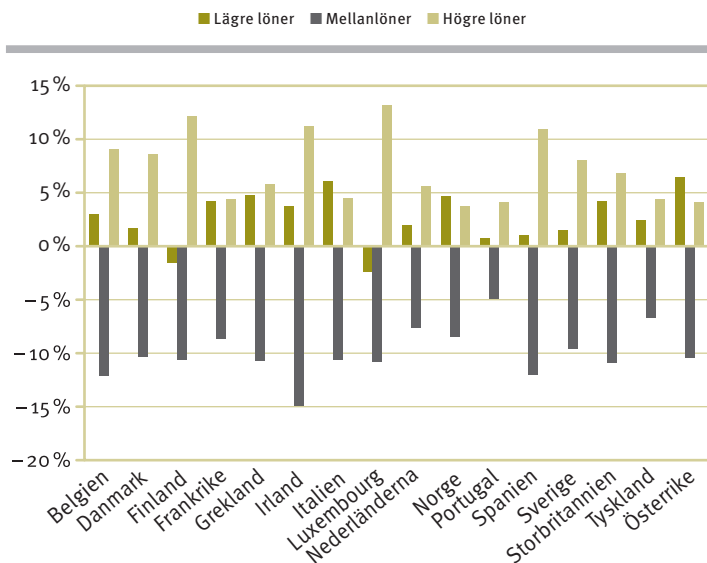
10 Begreppet "low-skill jobs" är vanligt i den internationella litteraturen för jobb som saknar formella utbildningskrav, och därför använder vi begreppet lågkvalificerade jobb i denna rapport. Det är dock ett missvisande begrepp som inte alltid tar hänsyn till att andra kompetenser kan vara nödvändiga för att utföra arbetet och att jobben inte nödvändigtvis bör ses som lågkvalificerade.

11 Autor (2010), *The Polarization of Job Opportunities in the U.S. Labor Market*; Beaudry, Green & Sand (2013), *The Great Reversal in the Demand for Skills and Cognitive Tasks*.

12 Detta kallas för *skill-biased technological change* (SBTC). Jaimovich & Siu (2012), *The trend is the cycle: job polarization and jobless recoveries*; Beaudry et al (2013).

### Diagram 1 Jobbpolariseringen i olika länder

Förändringen av sysselsättningsandelar, genomsnitt 1993–2010



Källa: Goos, Manning & Salomons (2014), *Explaining the Job Polarization: Routine-biased Technological Change and Offshoring*.

så drivs av teknisk utveckling, till jobbpolariseringen genom off-shoring av jobb i mellanskiktet. De låglönejobb som är icke-rutinmässiga och manuella är svårare att automatisera.

Automatisering har pågått länge inom industrin, men sker nu även i ökad utsträckning bland exempelvis kontorsyrken med hjälp av bland annat mjukvara som skannar, strukturerar och analyserar stora mängder data. Dessutom växer antalet och andelen låglönejobb bland annat på grund av ökad efterfrågan på vissa servicetjänster från en växande grupp välbe-

talda konsumenter, samtidigt som demografiska förändringar med en åldrande befolkning ökar efterfrågan på offentliga tjänster, exempelvis inom vård och omsorg, som till viss del omfattar lågkvalificerade arbetsuppgifter.

LO anser givetvis inte att låglönejobb behöver vara dåliga jobb, så länge lönen går att leva på och arbetet är utvecklande och har goda arbetsvillkor. Men så är inte alltid fallet. Enligt OECD är många av de jobb som försvinner i mellanskiktet tillsvidareanställningar på heltid, medan tillväxten av låg- och högkvalificerade jobb främst består av temporära anställningar och deltidsanställningar.<sup>13</sup> Jobbpolariseringen innebär alltså inte bara att vi går miste om många arbetstillfällen i mellanskiktet med relativt goda löner för framför allt gymnasieutbildad arbetskraft, utan också att villkoren på vissa delar av arbetsmarknaden blir alltmer osäkra och tillfälliga.

### ***Vissa jobb försvinner, men många nya jobb skapas***

Men det finns också skäl att vara optimistisk. Många överskattar antalet jobb som kommer att gå förlorade och underskattar teknikens möjligheter att skapa nya jobb och öka värdet av det arbetskraften producerar, och därmed också möjligheter till högre reallöner.<sup>14</sup>

Det vanligaste sättet att använda ny teknik är inte att bokstavligen ersätta varje anställd med en maskin eller dator, utan att omorganisera arbetet och produktionen utifrån den nya teknikens möjligheter. Det innebär att många yrken kommer att finnas kvar, men att vissa arbetsuppgifter försvinner medan andra uppgifter kommer att kräva nya kompetenser. Bland annat blir kognitiva förmågor som analys-, tolknings-, pro-

---

<sup>13</sup> OECD (2015), *In It Together. Why Less Inequality Benefits All*.

<sup>14</sup> Autor (2014), *Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth*.

blemlösnings- och samarbetsförmåga viktigare i allt fler yrken, även bland de lågkvalificerade jobben. Förändringarna ställer stora krav på kompetensutveckling och livslångt lärande, inklusive validering av alla former av lärande.

Det finns dock alltid en risk att ny teknik också används för att stycka upp arbetsuppgifterna och göra dem mer rutinartade och lågkvalificerade (så kallad digital Taylorism), som varken gynnar kompetensutveckling eller kreativitet.

### *De negativa effekterna är dystra – men inte oundvikliga*

En konsekvens av jobbpolariseringen är sämre matchning på arbetsmarknaden. När personer med längre utbildning inte hittar jobb som matchar deras utbildningsnivå tvingas de acceptera jobb med lägre kvalifikationskrav. Det leder dels till att de får lägre löner än de annars skulle ha fått (lägre utbildningspremier), dels att de tränger undan personer med kortare utbildning från jobb som de kan utföra.<sup>15</sup> Undanträngningen är, åtminstone i Sverige, en viktig förklaring till den höga arbetslösheten bland personer som saknar gymnasieutbildning och till den relativt låga arbetslösheten bland personer med längre utbildning.

En klok politik bör alltså försöka påverka den nya strukturomvandlingen så att den återigen präglas av fler mellan- och högkvalificerade jobb. Det skulle förbättra den yrkesmässiga matchningen för dem med längre utbildning så att deras utbildning bättre tas tillvara. Samtidigt skulle the low-skilled jobs frigöras för personer med kortare utbildning.

Den nya tekniken kan ge stora ekonomiska vinster för företag och samhällen, men den riskerar samtidigt att fördela dessa vinster alltmer ojämnt. Den växande inkomstojämlikheten

---

<sup>15</sup> Beaudry et al (2013).

i många länder beror till stor del på den snabba digitala teknikutvecklingen, som inleddes på 1980-talet, och som gynnar dels välutbildad arbetskraft och dels kapitalinkomster framför löneinkomster.<sup>16</sup> Det bör framhållas att ojämlikhet, förutom att den leder till växande sociala och politiska motsättningar, numera ses som ett allvarligt hot mot ekonomisk tillväxt av bland andra OECD och IMF.

### *Lärdomarna från USA talar för högre löner*

USA är ett land med en arbetsmarknadsmodell som skiljer sig markant från den svenska. Därför är de amerikanska erfarenheterna av jobbpolariseringen, som har pågått sedan början av 1990-talet, intressanta.

Den amerikanska sysselsättningsgraden har fallit, åtminstone sedan slutet av 1990-talet då jobbpolariseringen accelererade. För män, som generellt anpassat sig sämre än kvinnor till den nya situationen, har höjningen av utbildningsnivån avstannat och arbetskraftsdeltagandet minskat.<sup>17</sup> För män som saknar en universitetsutbildning har lönerna stagnerat eller fallit under tre decennier. När jobbtillväxten framför allt sker i låglöneyrken har allt fler amerikaner tvingats ta jobb till lägre löner än tidigare, och därmed lämnat medelklassen och blivit arbetande fattiga.<sup>18</sup>

De ökande inkomstskillnaderna i USA sedan 1990-talet kan enligt ekonomen David Autor förklaras med tre samverkande faktorer: ny teknik som möjliggör automatiseringar, globaliseringens effekter samt svagare facklig förhandlingsstyrka.<sup>19</sup> Historiskt har facken lyckats driva igenom relativt goda lö-

---

16 Brynjolfsson & McAfee (2014), *The Second Machine Age*; Autor (2010).

17 Autor (2010).

18 The National Employment Law Project.

19 Autor (2014) *Skills, education, and the rise of earnings inequality among the "other 99 percent"*.

neökningar för arbetare. Men förutsättningarna har försämrats avsevärt eftersom den fackliga organisationsgraden i det amerikanska näringslivet fallit från 24 procent 1973 till 7 procent 2011, en dramatisk minskning med över 70 procent på 38 år. Därför har löneandelen som andel av BNP minskat, medan vinstandelen på motsvarande sätt har ökat. Den digitala tekniken tycks ha bidragit till att frikoppla produktivitetstillväxten från jobb och löner.<sup>20</sup>

Den amerikanska utvecklingen är uppseendeväckande och i viss mån avskräckande. Vi menar att detta stärker vår syn att den svenska modellen ger oss goda och effektiva verktyg att möta jobbpolariseringen och den nya strukturomvandlingen.

### **En progressiv agenda för framtidens jobb**

Även i digitaliseringens era förblir fördelningen av produktionsvärdet den viktigaste fackliga frågan. Med en stark fackföreningsrörelse kan de negativa effekterna av teknikutveckling och globalisering – *the high risk society* – motverkas. Starka fackföreningar kan, tillsammans med arbetsgivare och stat, bidra till *a high opportunity society*, där teknikens och globaliseringens vinster kommer alla till del. LO menar att den svenska modellen kan bli framgångsrik även i den nya strukturomvandlingen, och föreslår därför en progressiv agenda för framtidens jobb.

1. Investera i humankapital och trygghet. På en alltmer föränderlig arbetsmarknad blir det livslånga lärandet avgörande. Tillgången till utbildning av hög kvalitet, från förskolan till högskolor och universitet, är central för ökat välstånd, minskad ojämlikhet och bättre kompetensförsörjning för företag som vill växa. Det är särskilt viktigt med gymnasiala yrkesutbildningar.

---

<sup>20</sup> Brynjolfsson & McAfee (2014).



En aktiv och kompetenshöjande arbetsmarknadspolitik stärker matchningen på arbetsmarknaden och motverkar långtidsarbetslöshet. Tillsammans med en generös arbetslöshetsförsäkring skapar detta nödvändig trygghet för de arbetstagare som riskerar att bli arbetslösa i strukturomvandlingens spår.

Därtill är generös studiefinansiering för alla former av reguljär vuxenutbildning nödvändig för att arbetslösa ska kunna vidareutbilda eller omskola sig. Individens kostnader för detta bör vara begränsade. Till detta krävs ett fungerande system för dokumentation och validering av alla former av formellt och informellt lärande.

Detta stimulerar en sund rörlighet på arbetsmarknaden och ökar möjligheterna för både individ och samhälle att ställa om till mer lönsamma och produktiva jobb. Det främjar hög säsättnings och bidrar till att skapa en motståndskraftig (resilient) ekonomi som klarar snabba och kraftiga förändringar.

**2. Stärk arbetsmarknadens parter inflytande och ansvar.** Den svenska modellens framgångar visar att starka och jämbördiga parter på arbetsmarknaden bidrar till stabilitet och hållbarhet. Kompromisser mellan parterna ger legitimitet åt reformer och bidrar till ett mycket litet antal konflikter på arbetsmarknaden. Därför bör staten främja parternas (både arbetstgares och arbetsgivares) organisering och kollektivavtalsstäckning.

I Sverige tar starka fackföreningar samhällsekonomisk hänsyn genom att varken kräva för lite eller för mycket i löneökningar. Arbetsgivarna måste i sin tur ta ansvar för kompetensutveckling av alla anställda samt ett förebyggande arbetsmiljöarbete för en trygg och säker arbetsmiljö. Arbetsgivarna bör också förlita sig på en flexibel arbetsorganisation snarare än att de anställda genom korta temporära anställningar ska stå för den numerära flexibiliteten.

Detta går också att göra internationellt. Sveriges regering har tillsammans med arbetsmarknadens parter tagit initiativ till *Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth*, i samarbete med bland andra ILO och OECD.<sup>21</sup> Visionen är att fler ska gynnas av globaliseringen och att den globala arbetsmarknadens utmaningar ska adresseras gemensamt av parterna. Global Deal bygger på erfarenheten att en effektiv social dialog på arbetsmarknaden och anständigt arbete bidrar till ökad jämlikhet och en inkluderande ekonomisk utveckling. Det gynnar arbetstagare, företag och samhället i stort. Global Deal kommer att vara ett viktigt instrument för att uppnå mål 8 i FN:s Agenda 2030 för hållbar utveckling.<sup>22</sup>

3. Ge världen ett lönelöft. Alla arbetstagare bör få del av produktivitetstillväxt och vinster genom reallöneökningar. Internationellt sett har den arbetande medelklassen under lång tid halkat efter. Växande löne- och inkomstskillnader hämmar konsumtion och tillväxt och riskerar att öka hushållens skuldsättning på ett osunt sätt. Ökade inkomstskillnader leder också till en växande känsla av orättvisa som förr eller senare leder till socialt missnöje och politisk turbulens. Nobelpristagaren Robert Shiller menar att de ökande klyftorna skapar maktförskjutningar i samhället, från en växande grupp arbetstagare med begränsade inkomstökningar till en liten grupp extremt rika, vilket kan försvåra framtida politiska reformer.<sup>23</sup>

Därför behöver politiker och arbetsmarknadens parter en plan för att minska de växande sociala och ekonomiska klyftorna. Ingenting tyder på att en inhemsk låglönesektor och

---

21 LO (2016), *Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth*, [www.lo.se/english/news](http://www.lo.se/english/news).

22 Mål 8: Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all.

23 Shiller (2014), *Inequality Disaster Prevention*, [www.project-syndicate.org/columnist/robert-j--shiller](http://www.project-syndicate.org/columnist/robert-j--shiller).

en restriktiv välfärd gynnar global konkurrenskraft, innovationer eller dynamik i ekonomin.

**4. Satsa på offentlig verksamhet.** I Sverige och många andra länder finns behov av att bygga ut utbildningssystemen och höja kvaliteten i skolan. Samtidigt bidrar demografiska förändringar och en åldrande befolkning till ökad efterfrågan på vård och omsorg. Detta kräver fler anställda i dessa sektorer, som inte sällan är jobb i mellanskiktet. Det gynnar hela samhället och i synnerhet kvinnor, som i alla länder har en lägre sysselsättningsgrad än män. Utbyggd barn- och äldreomsorg gör det möjligt för fler kvinnor att förvärvsarbeta.

**5. Satsa på nyindustrialisering.** När befintliga arbetsuppgifter blir automatiserade måste ekonomin skapa nya och mer produktiva jobb och företag. Arbetsmarknadens parter bör tillsammans med staten formulera åtgärder så att den nya tekniken och tekniska och sociala innovationer genererar fler och bättre jobb i såväl privat som offentlig sektor.

Investeringar i forskning och utveckling bör stimuleras och samarbetet mellan forskning och näringsliv stärkas för att främja produktion högre upp i värdekedjan och skapa tillväxt i nya högproduktiva branscher.

Morgondagens konkurrenskraft, jobb och välbefinnande byggs av dagens idéer och därför är strategier för kreativitet, idékraft och innovationsförmåga nödvändiga. Arbetsgivare inom privat och offentlig verksamhet bör utveckla sina arbetsorganisationer för att öka de anställdas delaktighet och inflytande och ta tillvara de förbättringar av produkter och produktionsmetoder som de anställda ofta upptäcker. Ett kreativt och stimulerande arbetsliv stödjer fortlöpande ekonomisk tillväxt samtidigt som mänskliga, sociala och ekonomiska resurser återskapas.





LO, Landsorganisationen i Sverige, är en facklig centralorganisation för 14 fackförbund som organiserar anställda inom både offentlig och privat sektor. De 14 medlemsförbunden har sammanlagt 1,5 miljoner medlemmar, av vilka 684 000 är kvinnor.



**Elektrikerna**



FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-  
OCH GRAFISK BRANSCH



HOTELL OCH RESTAURANG FACKET



IFMETALL

**Kommunal.**

**Livs**  
LIVSMEDELS ARBETAREFÖRBUNDET

**Musikerförbundet**



LOs medlemsförbund är: Byggnadsarbetareförbundet, Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, GS – Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Hotell- och restaurangfacket, Industrifacket Metall, Kommunalarbetareförbundet, Livsmedelsarbetareförbundet, Musikerförbundet, Målareförbundet, Pappersindustriarbetareförbundet, Seko, Service- och kommunikationsfacket, Transportarbetareförbundet.

[www.lo.se](http://www.lo.se)

ISBN 978-91-566-3135-1