

# Jobben

ETT MAGASIN OM EU:S SYSSELSÄTTNINGSTRATEGI

**EU sätter fokus  
på sysselsättningen**

Sid 8

**Samarbete och  
engagemang gav  
Farah nytt jobb**

Sid 16

**Arbetsmiljösatsningen  
som gav mersmak**

Sid 20

## **Framtidens arbetsmarknad**

Sysselsättningsstrategin – hur kom den till,  
hur fungerar den och hur ska Europa bli världens  
starkaste arbetsmarknad?



REGERINGSKANSLIET

# Det här är sysselsättningsstrategin

Det finns många framtida orosmoln på arbetsmarknaden. En växande andel äldre som ska försörjas är bara ett av dem. Sysselsättningsstrategin är det medel som EU:s medlemsländer har satt emot. Så här fungerar den.

1990-talet var ingen bra period för sysselsättningen i Europa. Flera medlemsländer i EU brottades med hög arbetslöshet och en alltför liten del av befolkningen fick plats i yrkeslivet. I samband med att EU började forma en gemensam marknad började också blickarna att riktas mot arbetslösheten. Sverige var ett av de länder som drev på utvecklingen. 1999 resulterade detta i en "grundlag" om sysselsättning i EU. I Amsterdam enades stats- och regeringscheferna om ett fördrag som stärkte samarbetet inom sysselsättningsområdet.

Tanken med samarbetet om sysselsättningen, som brukar kallas för sysselsättningsstrategin, är att länderna ska dra lärdom av varandra i kampen mot arbetslösheten. Huvudansvaret för sysselsättningspolitiken ligger fortfarande hos varje enskilt land.

Samarbetet har därefter stärkts. I Lissabon 2000 enades man om en strategi för full sysselsättning och ökad konkurrenskraft och att medlemsländerna ska överväga att etablera nationella sysselsättningsmål.

## MÅLEN FÖR SYSSELSÄTTNINGEN

Förutom huvudmålet om full sysselsättning har några delmål formulerats. I Lissabon beslutades att 70 procent av befolkningen i yrkesaktiv ålder ska ha ett arbete och att 60 procent av kvinnorna ska vara ute i yrkeslivet senast år 2010. Det bety-

der att ungefär 20 miljoner nya jobb behöver skapas i EU. Hittills har fem miljoner jobb tillkommit. Under det svenska ordförandeskapet i EU 2001 enades stats- och regeringscheferna om delmålet att redan 2005 ska 67 procent av befolkningen vara sysselsatt och 57 procent av kvinnorna.

Ett stort problem för tillväxten i EU är att befolkningen blir allt äldre och att en mindre grupp människor ska försörja en allt större grupp äldre. Detta problem diskuterades under det svenska ordförandeskapet våren 2001 och de åtgärder som man kom fram till var att:

- öka andelen äldre på arbetsmarknaden
  - höja sysselsättningsgraden för ungdomar och handikappade
  - öka antalet kvinnor på arbetsmarknaden
- Några förutsättningar för att åtgärderna ska lyckas är att arbetskraften får utbildning och kan förändras i takt med förändrade krav på arbetsmarknaden och att kvinnor och män får lika villkor på arbetsmarknaden.

## STRATEGINS INNEHÅLL

Sysselsättningsstrategin är en process som innehåller olika komponenter: riktlinjer för sysselsättningspolitiken, årliga nationella handlingsplaner, en gemensam årlig rapport om sysselsättning och rekommendationer till medlemsländerna.

## Riktlinjer för sysselsättningen

Europeiska rådet godkände 1997 för första gången riktlinjer för medlemsländernas sysselsättningspolitik. Från första början innehöll riktlinjerna fyra grundpelare:

1. *Att förbättra anställbarheten*, d.v.s. att skapa fler jobb för arbetslösa ungdomar och att förhindra att människor blir arbetslösa en längre tid. Ett sätt att komma tillrätta med problemet är att satsa på utbildning.
2. *Att utveckla företagandet och skapandet av arbetstillfällen*, d.v.s. det ska bli lättare att starta och driva företag genom ett bra regelsystem och gynnsammare skattesystem.
3. *Att främja företagets och de anställdas anpassningsförmåga*, d.v.s. att arbeta för att modernisera organisationer och arbetsformer.
4. *Att stärka jämställdhetspolitiken*, d.v.s. att göra det möjligt för kvinnor och män att förena jobbet med familjen och att hitta åtgärder mot diskriminering.

De fyra pelarna utgör fortfarande grunden till sysselsättningsstrategin, men riktlinjerna revideras något varje år, både innehållsmässigt och till antalet, för att bättre svara mot nya utmaningar. Vissa områden tillkommer och andra får ökat fokus.

I Sverige arbetar regeringen tillsammans med arbetsmarknadens parter för att vidareutveckla EU:s riktlinjer och för att dessa ska få genomslag i svensk sysselsättningspolitik.

## Nationella handlingsplaner för sysselsättningspolitiken

Varje medlemsland tar varje år fram en nationell handlingsplan för sysselsättning som presenterar den politik och de initiativ som landet har vidtagit mot bakgrund av riktlinjerna för sysselsättningen och rekommendationerna.

**Artikel 125, Amsterdamfördraget: Målet för gemensamma sysselsättningsarbetet är "...att främja en kvalificerad, utbildad och anpassningsbar arbetskraft och en arbetsmarknad som är mottaglig för ekonomiska förändringar..."**

I handlingsplanen redogörs för landets ekonomiska utveckling och hur utvecklingen av sysselsättning och arbetslöshet ser ut. Dessutom presenterar landet "goda exempel", d.v.s. prov på olika initiativ som varit framgångsrika och påverkat sysselsättningen i positiv riktning. Handlingsplanerna överlämnas till ministerrådet och EU-kommissionen i maj varje år och sporrar länderna att jämföra resultaten sinsemellan.

Sveriges första handlingsplan presenterades i april 1998. I årets handlingsplan belyses särskilt utmaningen med en åldrande befolkning och det framtida arbetskraftsutbudet. Efter år 2008 kommer antalet personer i arbetsför ålder att minska i hela EU. Detta är en historiskt ny situation, som kräver åtgärder.

### Rådet och kommissionens gemensamma rapport om sysselsättning

Handlingsplanerna är i sin tur underlag för den årliga rapport om sysselsättningspolitiken som EU-kommissionen och ministerrådet ger ut. I rapporten lyfts medlemsländernas styrkor och svagheter fram, samtidigt som man visar goda exempel. Rapporten ger också en redogörelse och en bedömning av sysselsättningssituationen och sysselsättningspolitiken inom unionen och i de enskilda medlemsländerna.

Hur mäter man då de olika framstegen som gjorts? Inom de fyra grundpelarna har man tagit fram ett antal gemensamma indikatorer för att göra det möjligt att följa upp hur riktlinjerna genomförs. Indikatorerna ska underlätta genom att göra det enklare att jämföra statistik mellan länderna och följa utvecklingen i unionen och i de enskilda länderna. Några exempel på indikatorer är: *Sysselsättningsgrad, Löneklyfta kvinnor-män, Genomsnitts- och marginalskatter samt Arbetslöshet.*

### Rekommendationer till medlemsländerna

Europeiska rådet kan ge rekommendationer till medlemsländerna om hur de bättre kan leva upp till EU:s riktlinjer för sysselsättningen. Rekommendationerna baseras på analysen och bedömningen

av de nationella handlingsplanerna och den gemensamma rapporten.

### ÖPPEN ARBETSMETOD

Den arbetsform som används för att hantera unionens sysselsättningsstrategi kallas för "den öppna samordningsmetoden". Metoden bygger på att man ska lära av varandra och tillsammans hantera gemensamma utmaningar. Den är också öppen för att det inom unionen ska finnas ett utrymme för nationella skillnader. Metoden är inte heller rättsligt bindande utan kompletterar lagstiftningen.

De instrument som används är de som har nämnts tidigare, d.v.s. gemensamma mål, riktlinjer, övervakning och uppföljning med hjälp av indikatorer och rekommendationer. Jämförbar statistik och indikatorer gör att utvecklingen syns tydligare och sätter politiskt tryck på medlemsländerna att genomföra förändringar. Medlemsländerna får moroten att hålla sig till tidtabellen och att genomföra olika insatser. Även rådets rekommendationer till enskilda medlemsländer spelar en betydelsefull roll. Att utbyta erfarenheter och goda exempel ger också en extra drivkraft.

### Utvärdering av sysselsättningsstrategin

Sysselsättningsstrategin har nu funnits i fem år. Medlemsländerna har därför beslutat att göra en utvärdering och se hur det har gått. Varje land har utvärderat sysselsättningsstrategins effekter på den egna nationella

### Sysselsättningsgrad i procent i åldersgruppen 15–64 år, 2001

	Totalt	Män	Kvinnor
Belgien	60,5	69,5	51,5
Danmark	76,2	80,2	72,2
Finland	68,1	70,9	65,4
Frankrike	62,0	69,1	65,4
Grekland	55,4	70,8	40,9
Irland	65,7	76,4	55,0
Italien	54,8	68,5	41,1
Luxemburg	62,7	75,0	50,1
Nederländerna	74,1	82,8	65,2
Portugal	68,8	76,9	61,1
Spanien	56,3	70,9	41,9
Storbritannien	71,7	78,3	65,1
<b>Sverige</b>	<b>71,7</b>	<b>73,0</b>	<b>70,4</b>
Tyskland	65,4	72,7	57,9
Österrike	68,4	76,7	60,1
<i>EU-genomsnitt</i>	<i>64,0</i>	<i>73,0</i>	<i>54,9</i>

politiken. EU-kommissionen ska analysera vilka effekter strategin har haft på sysselsättningsutvecklingen i Europa. Dessa båda delar av utvärderingen beräknas vara klara någon gång under 2002. Resultaten kommer att spela en viktig roll i diskussionerna om hur strategin kan förbättras och hur den ska utformas framöver.

Tidigare utvärderingar har visat att sysselsättningsstrategin inte är speciellt känd för den som arbetar med sysselsättningsfrågor. Det är också därför som det här magasinet har kommit till. Det är tänkt att ge tankar kring vad sysselsättningsstrategin är och vilket inflytande den har, men också vända och vrida på fördelar och nackdelar och väcka frågan om hur den bör utvecklas i framtiden. ●

### så här kom sysselsättningsstrategin till...

- Ett nytt sysselsättningskapitel skrivs in i EU:s nya fördrag från 1997, Amsterdambfördraget.
- EU:s stats- och regeringschefer enas i november 1997 i Luxemburg om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik. Länderna ska ta fram nationella handlingsplaner för sysselsättning och infoga riktlinjerna i dem.
- EU-länderna lägger för första gången fram sina handlingsplaner för sysselsättning inför stats- och regeringschefernas möte i Cardiff i juni 1998.
- I Köln i juni 1999 antas en europeisk sysselsättningspakt och EU stärker dialogen mellan regeringarna, Europeiska centralbanken, EU:s institutioner och arbetsmarknadernas parter på EU-nivå för att främja sysselsättningen.
- Lissabon, mars 2000: EU:s stats- och regeringschefer enas om en strategi för full sysselsättning, ekonomisk tillväxt och social sammanhållning i hela unionen. Samma år påbörjar Europeiska socialfonden, EU:s finansiella verktyg för att skapa sysselsättning, en ny sjuårsperiod.

# Fem år med sysselsättningsstrategin

En nödvändig nystart för trepartssamverkan i Sverige. En värdefull möjlighet att lära av andra. Och en ökad tyngd för sysselsättningsfrågorna i EU. Det är vad sysselsättningsstrategin inneburit under de fem första åren, enligt ansvariga statsråden Bosse Ringholm och Björn Rosengren.

■ På bordet: två tidningsklipp hämtade från veckans nyhetsskörd. Två bilder av den svenska arbetsmarknaden och – i förlängningen – det europeiska sysselsättningsarbetet som nu håller på att utvärderas.

”Sysselsättningen tar fart nästa år”. Näringsminister Björn Rosengren och finansminister Bosse Ringholm nickar gillande åt den första rubriken. Dagsfärskas AMS-siffror visar att den positiva utvecklingen i Sverige fortsätter, efter en tid av allmän ekonomisk osäkerhet i världen. Nya jobb skapas och arbetslösheten lägger sig strax under fyra procent.

## Viktigt att fortsätta jämföra

Inte minst sett ur ett EU-perspektiv har Rosengren och Ringholm anledning att känna sig nöjda. Som huvudansvariga för regeringens medverkan i EU:s sysselsättningsstrategi kan de konstatera att det var ett bra tag sedan som Sverige klarade ett av huvudmålen – att 70 procent av den arbetsföra befolkningen ska ha ett jobb. Andelen reguljärt sysselsatta mellan 20–64 år i Sverige uppgår till cirka 78 procent. Och då återstår fortfarande åtta år till unionens måldatum. Likafullt anser de att det för svensk del är viktigt att fortsätta diskutera och jämföra sysselsättningspolitik med kollegorna nere i Bryssel. Bosse Ringholm anger två goda skäl.

– Det första är det allmänekonomiska. Vi är väldigt beroende av att det går bra för alla medlemsländer i EU. Så det räcker inte med att vi når målet.

– Det andra skälet är att vi har satt ett högre, inhemskt sysselsättningsmål – vi ska ha en nivå på 80 procent redan 2004. Och i ett avseende är det svårare att uppnå, eftersom vi redan har utnyttjat våra arbetskraftsresurser ganska väl. När det i andra EU-länder handlar mycket om att få ut fler kvinnor på arbetsmarknaden, som vi gjorde på 60- och 70-talet, så gäller det för oss att mobilisera grupper som står utanför arbetsmarknaden i dag, som arbetshandikappade, långtidsarbetslösa och invandrare.

Björn Rosengren fortsätter:

– Samtidigt finns det en del andra arbetsmarknadsmål som vi ännu inte uppnått i Sverige. Exempelvis har vi en mer könssegregerad arbetsmarknad i Sverige än många andra EU-länder. Kvinnor jobbar i större utsträckning i den offentliga tjänstesektorn och män i industrin. Och då har det stor betydelse att vi kan jämföra oss med andra länder och genom benchmarking ta fram goda exempel på hur man kan minska segregationen.

Andra mål, ja. Att få ut fler på arbetsmarknaden – unga/gamla, kvinnor/män, infödda svenskar/utlandsfödda – är nödvändigt i en tid då andelen äldre av



befolkningen hela tiden ökar, när allt färre ska försörja allt fler. Det är en gemensam utmaning för samtliga EU-länder. Men sysselsättningsarbetet har en betydligt bredare ansats än så. Det ska inte bara bli fler jobb – det ska även bli bättre jobb. Med bättre jämställdhet och jämlikhet. På bättre företag.

## Hot mot välfärden

Kvalitet i arbetslivet är också den andra bilden av svensk arbetsmarknad. Eller kanske brist på kvalitet. I det andra tidningsklippet från DN Debatt, varnar Björn Rosengren och Bosse Ringholm, tillsammans med regeringskollegorna Lars Engqvist, Ingela Thalén och Mona Sahlin, för att de kraftigt ökande långtidssjukskrivningarna i Sverige hotar grunden för hela välfärden. Artikeln är en uppmaning till alla



"Det ska inte bara bli fler jobb – det ska även bli bättre jobb. Med bättre jämställdhet och jämlikhet. På bättre företag."



parter – företag, läkare, anställda, myndigheter och politiker – att ta sitt ansvar. Det är också ett löfte om att regeringen, tillsammans med fackförbunden och arbetsgivarna, kommer att presentera ett nytt mål för hur ohälsan ska motas tillbaka.

#### **Parterna måste vara delaktiga**

Inte bara målet – bättre arbetsmiljö – utan även vägen – trepartssamtal – knyter an till sysselsättningsarbetet. Ett bärande element i strategin är just att involvera arbetsmarknadens parter. Både på EU-nivå och på nationell nivå. För svensk del har framförallt arbetet med handlingsplanen för sysselsättning, den nationella rapport om utvecklingen på arbetsmarknaden som EU-länderna tagit fram varje år sedan 1998, inneburit ett uppvaknande för trepartssamtalen efter insomnandet på 90-talet, då

arbetsgivarna drog sig ur samarbetet.

– Ja, så är det definitivt. Parterna här hemma har ställt allt större krav på att få vara med i det arbetet. Första året kom de in för sent i processen och kände inte att de kunde påverka särskilt mycket. Men då lade vi om processen så att de kunde komma in tidigare och få sina synpunkter tillgodosedda, berättar Bosse Ringholm.

– Poängen med handlingsplanen ÄR just trepartssamverkan, fortsätter Björn Rosengren. Ska man exempelvis komma åt den ökande sjukskrivningen så handlar det om arbetsorganisation, arbetsmiljö, regelverk – en mängd olika frågor. Därför är det väldigt viktigt att parterna är delaktiga.

#### **Bidragit till fler jobb**

Så långt, så gott. Fem år efter sysselsättningsstrategins födelse har samverkan

såväl över som inom nationsgränserna ökat. Men har den egentligen haft någon konkret inverkan på EU-projektet i stort?

– Den har varit en framgång i den bemärkelsen att utan sysselsättningsarbetet hade förmodligen sysselsättningsfrågorna aldrig fått samma tyngd i Lissabondeklarationen som de fick. Och det är klart att strategin bidragit till att vi de senaste två åren skapat fem miljoner nya jobb i EU, även om andra faktorer, som konjunktursituationen, naturligtvis också haft betydelse för den utvecklingen, säger Bosse Ringholm.

Björn Rosengren är inne på samma spår. När det både finns en gemensam vilja och ett gemensamt instrument ger det resultat. Han ser även andra fördelar.

– Jag tror att strategin också haft en väldigt viktig roll som exempel på hur man

"På 10, 20 års sikt kommer vi ha ett jättesug på arbetskraft som vi inte kommer att kunna tillgodose om vi inte använder resurserna på ett så effektivt sätt som möjligt."



genom "mjuk" lagstiftning kan få fram processer som är viktiga för EU-ländernas medborgare. Även inom andra politikområden.

#### **Både förebilder och pekpinar**

Riktlinjer och rekommendationer till de enskilda medlemsstaterna har visat sig vara en framkomlig väg. Goda förebilder sporrar samtidigt som pekpinar sätter viss press på att nå resultat. Rosengren och Ringholm tar upp Grekland, Storbritannien och Spanien som några exempel på länder som de senaste åren delvis lagt om kursen och satsat mer på aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder för att minska arbetslösheten.

Sverige, då? I den utvärdering av sysselsättningsstrategin som Statskontoret gjort, och som ingår i en större svensk genomgång, konstaterar man att EU:s riktlinjer haft liten påverkan på den svenska politiska färdriktningen.

–Nu får vi inte bli för stora här, säger Björn

Rosengren och möts av ett leende från Bosse Ringholm, men den väg som Sverige har angivit har vunnit mer och mer terräng i EU.

Med andra ord: behovet av förändring har inte varit så stort eftersom EU:s riktlinjer liknat traditionell svensk arbetsmarknadspolitik.

#### **Sverige bra men kan bli bättre**

Det innebär inte att Ringholm och Rosengren klarar sig utan anmärkningar när de reser ner till Bryssel. Sverige bör sänka skatten på arbete ytterligare, försöka bryta könsrollsmönstret på arbetsmarknaden och öka invandras möjlighet att få jobb, skriver ministerrådet i de senaste rekommendationerna. Bosse Ringholm kontrar med att regeringen sänkt skatten tre år i rad och att inget land i Europa har en större andel kvinnor på arbetsmarknaden, samtidigt som han håller med om att det finns mycket kvar

att göra för att minska könssegregeringen och invandrardiskrimineringen på arbetsmarknaden.

– Rekommendationerna är inte tio guds bud. De är omstridda och kan tolkas på olika sätt.

Synpunkter kommer även från annat håll. Svenskt Näringsliv, som deltar i arbetet med handlingsplanen, skulle exempelvis gärna se att riktlinjernas andra pelare – att stärka entreprenörskapet – får större tyngd i framtiden. Björn Rosengren håller med om att det finns mer att göra.

– Sverige är det land som ligger i topp när det gäller forskning och utveckling. Men vi har inte samma kraft när det gäller att översätta innovationerna till varor och tjänster på marknaden. Det måste vi förbättra, säger näringsministern.

#### **Ökad kunskap behövs**

Även för sysselsättningsstrategin som sådan finns det utrymme för förbättring. Ministrarna skulle gärna se att det blev lite mer diskussion kring den. Att kunskap om arbetet med den svenska handlingsplanen spreds utanför det politiska rummet, utanför de medverkande i trepartsamtalen. Förmodligen skulle också strategin få större genomslag i media om de genomgångar som görs på EU-nivå vässades något.

– Ja, jag tror att det är viktigt att man ökar transparensen i jämförelserna mellan länderna, så att man verkligen ser skillnaderna tydligt. Annars trollas de lätt bort, påpekar Björn Rosengren.

Kanske kunde man också föra in mer av kvalitetsaspekten när man mäter vilka effekter som olika åtgärder haft, säger Bosse Ringholm. Särskilt när det gäller utbildningsinsatser. Och därmed är vi tillbaka där vi började: den senaste AMS-prognosen, som förutom positiva siffror också lyfter fram den stora utmaning som Sverige, och hela Europa, står inför om bara några år.

– Vi har visserligen ett antal arbetslösa i Europa – de är alldeles för många – men på 10, 20 års sikt kommer vi ha ett jättesug på arbetskraft som vi inte kommer att kunna tillgodose om vi inte använder resurserna på ett så effektivt sätt som möjligt. Det är där utbildningsfrågorna kommer in och är så viktiga, säger Bosse Ringholm.

**Text: Jesper Liedholm**

**Bild: Maria Nilsson**

# Så föddes samarbetet kring sysselsättningen

I dag, efter fem år, skulle de flesta bedömare säga att sysselsättningsstrategin haft mycket stor betydelse. Inte bara genom att den förts in i EU-politiken och fått högsta plats på dagordningen. Strategin har gått längre än så. Den har påverkat tänkandet inom unionen.

## BAKGRUND

– Strategin har bidragit till att EU i dag är ett mycket mer balanserat projekt än det var för tio år sen. I dag handlar det både om att gynna förändring genom konkurrens och att styra förändring genom att bygga solidaritet, både om att hålla inflationen under kontroll och att skapa fler bestående arbetstillfällen. Det säger Allan Larsson, som från 1995 till 2000 var chef för generaldirektorat V (sysselsättning och socialpolitik) i EU-kommissionen.

Det var ett enträget arbete från svensk sida under mitten av 90-talet, men även av andra länder, som banade väg för att sysselsättningen kunde föras in som ett eget kapitel i Amsterdamfördraget. Frågan var hur sysselsättningen kunde föras in i ett EU-fördrag som var dominerat av idén om den gemensamma marknaden och den gemensamma valutan.

– En del ansåg att sysselsättningen skulle användas som ett konvergenskriterium i EMU och att den skulle bli ett hinder på väg mot en valutaunion. Andra såg det som ett parallellprojekt till EMU, en sysselsättningsunion, och en väg att stärka valutaunionen, berättar Allan Larsson.

## Utgångspunkt för samarbete

– Men sysselsättningen kunde inte reduceras till ett konvergenskriterium. I stället måste full sysselsättning bli ett överordnat mål för den ekonomiska politiken. Men det är stor skillnad mellan villkoren för att föra en penningpolitik och en sysselsättningspolitik, och det kräver helt olika organisatoriska lösningar, säger Allan Larsson.

En utgångspunkt var frågan: vilken är den europeiska sysselsättningspolitikens roll? Allan Larsson menar att en är att balansera den ekonomiska politiken och ge sysselsättningen ökad tyngd. Då krävdes att sysselsättningspolitiken fördes in i fördraget. Men samarbetet kring sysselsättningen fungerar också som drivkraft. Då var det viktigt att den inte tog över medlemsländernas sysselsättningspolitik eller gav vika för alla skiftande villkor inom medlemsländerna.

– Svaret låg i att EU skulle förse medlemsländerna med en gemensam strategi, en agenda för förändring med syften, mål och en process för ständigt lärande och förbättring. Så antogs de fyra pelarna i sysselsättningsstrategin och ett antal riktlinjer under dem. Detta var en ny strategi och en arbetsmetod som tvingade medlemsländerna att granska, tänka igenom och även omorientera sin politik, en målstyrning på europeisk nivå – och en öppen samordningsmetod på sysselsättningsområdet.

## Påskyndat integration

Tre år senare, i Lissabon 2000, bestämde sig EU:s stats- och regeringschefer för att vidareutveckla en ekonomisk och social strategi för de närmaste tio åren.

Vilken roll och betydelse har då den öppna samordningsmetoden? Har den påskyndat eller minskat integrationen?

– Den har påskyndat integrationen i den meningen att integrationen i dag är mycket högre på områden som sysselsättning, socialt skydd och social uteslutning, där EU:s roll tidigare var ganska begränsad. Integra-

tionens natur har förändrats. EU:s roll är inte längre att bara upprätta minimikrav.

Metoden bygger ju på en slags ”mjuk lag” som innebär att lagstiftningens detaljstyrning har ersatts av politiska åtaganden på högsta nivå att förändra den nationella politiken och arbeta för gemensamma sysselsättningsmål. Men bristen på sanktioner kan ersättas av politisk påtryckning, som inte ska underskattas, menar Allan Larsson.

## Gammal struktur ett hinder

– En av följderna är att strategin påverkat debatten om Europas sysselsättningsproblem. Längre ansåg många att EU-länderna varken kunde konkurrera med ”high-tech-länder” eller låglöneländer. I dag finns större insikt om att europeiska företag är framgångsrika på många marknader. Och att den låga sysselsättningen i många EU-länder mera har att göra med en underutvecklad tjänstesektor och traditionell familjepolitik än bristande konkurrenskraft, säger Allan Larsson.

– Men det är för tidigt att bedöma om strategin har lyckats, fortsätter han.

Allan Larsson kommer in på bakgrunden till Europas sysselsättningsproblem som till stor del bottnar i oförmåga att hantera makroekonomiska chocker, som oljekrisen på 1970-talet. De jobb som förlorades då är ett av de främsta skälen till att sysselsättningsstillväxten i Europa inte hållit jämna steg med USA.

– Det verkliga provet består vi om Europa lyckas hantera framtida ekonomiska chocker och undvika såna perioder med massiv förlust av jobb som i början av 1980- och -90-talen. Så att vi får en hållbar sysselsättningsökning, säger Allan Larsson.

Text: Trygve Gustafsson

Bild: Pressens Bild



Allan Larsson

# Större fokus på sysselsättning

Sysselsättningsstrategin är en del av moderniseringen av EU, säger Juhani Lönnroth, vice generaldirektör för sysselsättningsfrågorna inom EU-kommissionen.

Förändrade processer och ett tydligare fokus på att förhindra långtidsarbetslöshet visar att sysselsättningsfrågorna tagit plats i rampljuset.

## RESULTAT

Juhani Lönnroth ser tydligt hur sysselsättningen fått större utrymme både i unionens och de enskilda ländernas politik.

– Det har stor betydelse, eftersom sysselsättningen är en av de viktigaste frågorna för medborgarna i Europa, säger han och pekar på flera stora förändringar som skett.

– Tidigare var arbetsmarknadspolitiken i många länder mera kopplad till socialpolitiken. Nu har sysselsättningen knutits närmare den ekonomiska politiken. Samtidigt har arbetsmarknadsministrarna fått en starkare roll.

## Länderna har lagt om politik

En viktig sak är att strategin inte bara inriktas på utbud av arbetskraft. Även företagens betydelse har lyfts fram när det gäller att

skapa fler och bättre jobb. Enligt Juhani Lönnroth finns det mycket klara belegg för att medlemsländerna lagt om sin arbetsmarknadspolitik. Idag fokuseras åtgärder på att hindra uppkomsten av långtidsarbetslöshet. Det är en central punkt i strategin.

– En viktig orsak är att regeringarna bland annat känt trycket på sig att öka reformtakten på arbetsmarknaden, att göra den flexibla och satsa mer på livslångt lärande, menar han.

Arbetsförmedlingarna i de olika EU-länderna har moderniserats och fått en starkare ställning. Inte minst gäller det i sydeuropeiska länder som Italien, Spanien och Grekland.

– I Frankrike har sysselsättningsstrategin använts på ett bra sätt. Där sluter regeringen kontrakt med franska arbetsmarknadsverket, ANPE. Kontraktet talar i klartext om vilka mål som bör uppnås. Där anges också vilka resurser som krävs, och det är en extra poäng, påpekar Juhani Lönnroth.

## Mycket kvar att göra

Inställningen till de äldres roll i arbetslivet har ändrats, inte minst i Tyskland. Där har man insett att hög sysselsättning för både äldre och yngre går bra att förena. Äldre behöver inte pensioneras i förtid för att yngre ska få jobb. Men flera utmaningar är kvar.

– Ännu görs t.ex. inte tillräckligt i alla länder för att förebygga långtidsarbetslösheten bland ungdomar och äldre. Att hålla fast vid dessa mål är viktigt i dagens läge då kon-

junktoren är mindre gynnsam än i slutet på 1990-talet, menar Juhani Lönnroth.

En av pelarna i sysselsättningsstrategin handlar om jämställdheten. Där tycker han att det återstår mycket att göra. Och det finns tecken som tyder på att ansträngningarna mattas av. Jämställdheten i EU-länderna ser mycket olika ut.

– I Sydeuropa är ganska få kvinnor sysselsatta, men de har ungefär samma jobb som männen.

I Nordeuropa däremot är sysselsättningen bland kvinnor hög. Problemet är den segregerade arbetsmarknaden. Även skattetrycket är ett problem, särskilt på mindre kvalificerade jobb. Alla länder har försökt sänka skatterna, men det räcker inte. Samtidigt går meningarna lite isär om skattetryckets verkliga betydelse för sysselsättningen, säger Juhani Lönnroth.

## Svenska ordförandeskapet förändrade

Nya frågor har kommit upp på dagordningen. På senare tid, särskilt efter Sveriges ordförandeskap i EU:s ministerråd, har man alltmer börjat betona jobbets kvalitet. Medlemsländerna arbetar nu med att utveckla kriterier för att mäta och värdera "kvalitet" i arbetet; t.ex. olika typer av anställningsavtal, löner samt hälsa och säkerhet på jobbet.

Arbetsmarknadsparternas medverkan i arbetet med sysselsättningsstrategin har gradvis ökat. Men Juhani Lönnroth skulle ändå vilja ha mer uppgifter från dem om vad de själva gör, exempelvis vilka avtal som ingås, och bättre indikatorer för att kunna mäta och följa upp vad som görs.

## Kvar i fokus

Slutligen säger Lönnroth något om vilka förändringar som är att vänta mot bakgrund av att strategin nu funnits i fem år och delvis ska omarbetas.

– Den första generationen riktlinjer har varit ganska många, runt ett tjugotal. De kommer sannolikt att minska och även göras mera synliga för allmänheten, är ett stalltips från Juhani Lönnroth. Ett annat är att EU säkert kommer att hålla fast vid metoden att söka ingripa tidigt, så att långtidsarbetslösheten aldrig hinner slå rot. Han är också övertygad om att sysselsättningen kommer att finnas kvar i toppen på EU:s dagordning. Och att samspillet med den ekonomiska politiken ytterligare bör förstärkas.

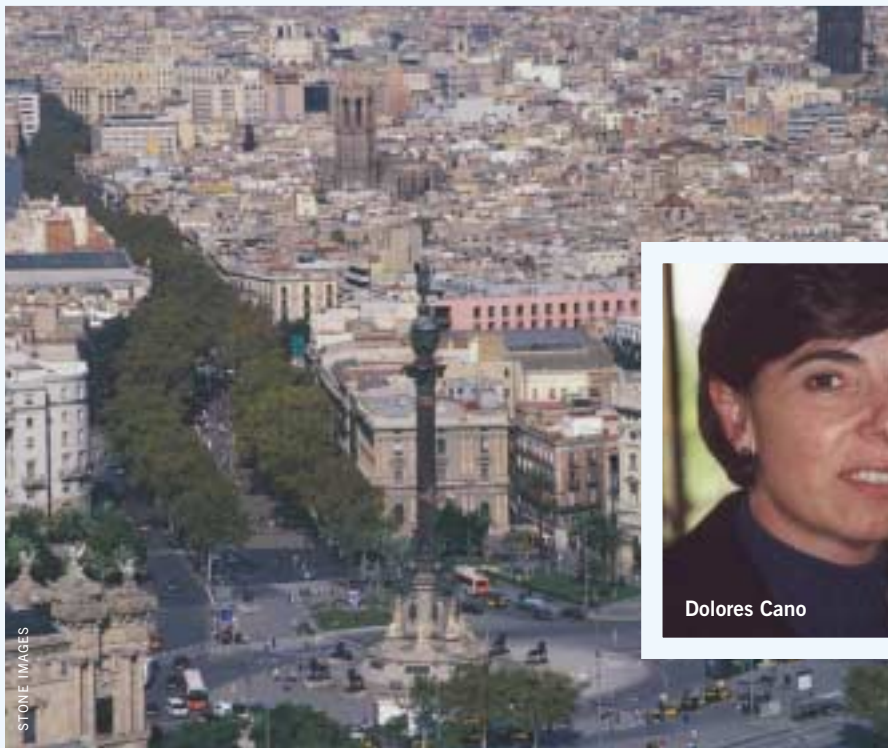
Text: Tryggve Gustafsson

Ett mål med sysselsättningsstrategin är att öka kvinnornas närvaro på arbetsmarknaden.



Juhani Lönnroth





Dolores Cano

# Stora steg mot ett nytt arbetsliv

Högkonjunkturen räcker inte för att förklara tillväxten inom sysselsättningen i Spanien. Sysselsättningsstrategin har skapat nya förutsättningar, berättar Dolores Cano, biträdande chef för det spanska arbetsmarknadsverket.

## UTLAND

Den europeiska sysselsättningsstrategin har utan tvekan påverkat politiken i Spanien. Landet har också nått mycket goda resultat. Sedan strategin infördes 1997 samverkar sysselsättningspolitiken bättre med den ekonomiska politiken. Och reformer har genomförts på arbetsmarknaden och i ekonomin för att gynna hållbar tillväxt och skapandet av jobb.

Det berättar Dolores Cano, biträdande chef för spanska arbetsmarknadsverket, Inem, Instituto Nacional de Empleo.

Mellan 1998 och 2001 skapades cirka 2 miljoner jobb och arbetslösheten minskade till cirka 1 miljon personer. Under samma period har Spanien fått ett sysselsättningstillskott på ca 900 000 personer. Sysselsättningen har ökat med 8,4 procent totalt och för kvinnor med 23 procent. Ungdomsarbetslösheten har sjunkit

med 40 procent och långtidsarbetslösheten med 50 procent, samtidigt som de tillfälliga jobben har minskat.

– Sysselsättningstillväxten har varit så hög att den goda konjunkturen inte räcker som förklaring, säger Dolores Cano.

Dessutom har arbetsmarknadens parter kommit med mera i arbetet. Strukturreformerna har genomförts i ekonomin och 2001 nåddes jämvikt i budgeten för den offentliga administrationen, fortsätter hon.

## Fler utbildas och kan få jobb

Den europeiska sysselsättningsstrategin har stärkt den aktiva sysselsättningspolitiken. När det gäller första pelaren, att öka anställbarheten, har en och en halv miljon arbetslösa per år fått jobb, utbildning och rådgivning. Grupper som har svårt att komma in på arbetsmarknaden, särskilt

funktionshindrade, har gynnats. Antalet anställda som fått fortbildning översteg 1,3 miljoner 1997 och 1,65 miljoner år 2001.

## Lättare för företagen

Företagen har fått det lättare, tack vare insatser som skett under den andra pelaren i sysselsättningsstrategin, att utveckla företagarandan. De som startar nya företag kan nu vända sig till ett enda ställe för sina ärenden och kontakter med myndigheterna. Man har också gynnat fortbildning och infört skattelättnader för investeringar för bättre miljö och ny teknik.

Förhandlingarna om kollektivavtal har moderniserats och bättre förmåner införts för tidsbegränsade jobb och deltid. Arbetet med det sker under tredje pelaren i sysselsättningsstrategin, att främja företagens och de anställdas anpassningsförmåga.

Fjärde pelaren handlar om att stärka jämställdheten. Spanien har skapat Observatoriet för jämställdhet mellan kvinnor och män. Dessutom har en ny lag införts, så att arbete och familjeliv lättare ska gå att förena.

## Idéer från Sverige

Har Spanien funnit några goda exempel att ta efter från andra EU-länder?

– Självklart letar vi efter det. Men främst anstränger man sig här att undanröja vissa traditionella tendenser. Arbetsmarknaderna i Sverige och Spanien är väldigt olika och det är svårt att ta över goda exempel. Men vi har hittat några idéer inom jämställdhet, där ju Sverige är pionjär, som kan bli till nytta. En gäller vägar att stödja kvinnor som vill starta egna företag, säger Dolores Cano.

– Ska man bedöma sysselsättningsstrategin i sin helhet är det viktigaste att den förts in som ett eget kapitel i EU-fördraget och att man hittat en strukturell process, menar Dolores Cano. Och så kommer rörligheten alltmer in som en gemensam politik inom unionen.

Nu pågår en översyn som säkert delvis kommer att förändra strategin. Dolores Cano önskar att de nationella handlingsplanerna ska sträcka sig över längre tid. Ett år är för kort för att genomföra och avläsa resultatet av förändringar. Handlingsplanerna är nu ofta åtgärder mer än mål, de går in i varandra, och bör därför förenklas.

Text: Tryggve Gustafsson

Bild: Daniel Svensson

# Både för- och nackdelar med samordning

Det är positivt att EU:s medlemsländer utbyter erfarenheter på sysselsättningsområdet. Däremot finns det inga belägg för att EU skulle fungera bättre om man gick mot en mer enhetlig arbetsmarknadspolitik. Det säger Lars Calmfors, professor i internationell ekonomi vid Stockholms universitet.

För att det ska finnas skäl för EU att samordna politiken inom ett specifikt område – oavsett vad det handlar om – måste åtminstone en av två förutsättningar vara uppfyllda, menar Lars Calmfors. Det första argumentet för samordning är att den politik som förs i ett enskilt land har stora effekter, positiva eller negativa, på övriga medlemsländer. Det andra argumentet är att man anser att beslutsfattandet inom det aktuella området blir effektivare om man får upp frågan på EU-nivå.

Ibland är det relativt enkelt att avgöra behovet av samordning. Calmfors tar bolagsskatten som ett exempel. En kraftig sänkning i ett land leder till att företag i andra medlemsländer flyttar dit. Det blir en omedelbar negativ effekt som alla medlemsstater i långa loppet tjänar på att eliminera. På ett eller annat sätt. Argument nummer ett är uppfyllt.

## Oklart vilken effekt som dominerar

I andra fall är det betydligt svårare. Som inom sysselsättningsområdet.

– Vi kan ta ett exempel: anta att vi drastiskt lyckas sänka arbetslösheten i Sverige genom skärpta regler i a-kassan som håller tillbaka löneökningarna. Det betyder att vi kommer ha fler jobb och därmed producera mer. Och för att kunna sälja det vi producerar mer måste vi sänka våra priser i förhållande till andra länder. Det blir då en vinst även för dem, eftersom de kan köpa våra produkter billigare, säger Lars Calmfors.

– Men samtidigt innebär lägre löneökningar i Sverige än i andra EU-länder att det relativt sett blir mer lönsamt att producera här. Då kommer storföretag att flytta verksamheten från de andra länderna till Sverige, vilket är positivt för oss men negativt för de andra.

Båda scenarierna skulle i och för sig kunna tala för en samordning, fortsätter han. Den första positiva effekten på andra länder talar för att man ska göra mer vid samordning än när var och en agerar för sig, medan den andra talar för att man ska göra mindre vid samordning.

– Problemet är att vi empiriskt inte kan säga vilken av de här effekterna som dominerar. Och då kan inte vi ekonomer heller ge något råd till politikerna om hur politiken bör förändras när man samordnar den på EU-nivå, säger Lars Calmfors.

## Inte nödvändigtvis effektivare

På liknande sätt kan man resonera kring det andra argumentet för samordning: effektiviteten i beslutsfattandet. Att föra upp frågor på EU-nivå kan i vissa fall göra det lättare för politiker att fatta nödvändiga men svåra beslut på nationell nivå, menar Calmfors. Samordningen av finanspolitiken, exempelvis, gav på 90-talet ett tryck utifrån på medlemsländerna att sanera sina statsbudgetar. Det var nödvändiga reformer som underlättades av att politikerna inför de inhemska väljarna kunde hänvisa till EU-beslut.

– Så skulle man kunna tänka sig att det

kan fungera på sysselsättningsområdet också. Men det finns även en möjlighet att en samordning leder till mycket ineffektiva beslut. När frågan förs upp på EU-nivå finns en risk för att länderna är mer intresserade av att marknadsföra den politik de redan för än att hitta den bästa politiken för EU. Följden blir ett kompromissande där alla ska få någonting att hänvisa till inför den egna väljaropinionen, och resultatet kan bli ett EU:s politik bara blir ett dåligt genomsnitt av den nationella politiken i olika länder.

## Både bra och dåliga sidor

Så hur ska man i skenet av detta bedöma EU:s sysselsättningsstrategi - en öppen samarbetsmetod där länderna samlas kring vissa gemensamma mål men där inriktningen på politiken fortfarande är en nationell angelägenhet? Lars Calmfors kan se både bra och dåliga sidor med metoden.

– Det finns ett värde i att jämföra erfarenheter från de olika länderna, särskilt som arbetsmarknaderna ser ganska olika ut. Det är genom att samla in sådan information som vi får kunskap om vilken betydelse som olika arbetsmarknadsinstitutioner och regelsystem har. Och då är det en fördel att man inom EU försökt systematisera jämförelserna med sysselsättningsstrategin.

Mer negativt inställd är han till riktlinjerna.

– Nu är ju inte de särskilt bindande, men jag är ändå skeptisk till att man rör sig i riktning mot att utveckla gemensamma synsätt. Det blir ett informellt tryck på att alla ska göra samma saker. Det är visserligen bra om det är rätt, men kan vara katastrofalt om politiken är fel.

Men det måste väl ändå vara bra att EU samlas kring mål som att höja sysselsättningsgraden till 70 procent?

– Jo, men då talar man inte längre om

vilka medel som man ska använda. I första hand är det naturligtvis det enskilda landet som ska sätta upp sådana mål, men jag ser inte någon nackdel med att man även gör det på EU-nivå. Tvärtom kan det öka trycket på vissa länder att få upp sysselsättningen, och det är ju positivt.

### Olika metoder i olika länder

Med andra ord: vi har ett gemensamt intresse av att skapa fler jobb. Men den metod som fungerar i Sverige behöver inte nödvändigtvis vara rätt medicin för Italien. Skilda värderingar och traditioner har gett olika lösningar för utformningen av arbetslöshetsersättningen, för arbetsrätten, för lönebildningen i medlemsländerna. Skillnaderna behöver inte heller ses som ett problem för EU. Man har helt enkelt valt olika "paket" i olika länder; man har hittat olika fördelningar mellan löner och förmåner, resonerar Calmfors.

Nu är syftet med sysselsättningsarbetet inom EU inte enbart att höja sysselsättningsnivån. Ribban ligger betydligt högre än så: jobben ska även bli bättre. Det är naturligtvis också en vällovlig målsättning. Men man måste vara medveten

om att ekvationen bäddar för målkonflikter, säger Lars Calmfors.

### Målkonflikter vanliga

– Det är klart att det bästa är ju om man kan höja reallönerna, inklusive olika förmåner, och sysselsättningen samtidigt. Men ibland går inte det. Den här målkonflikten kan ses i debatten i många länder i dag. Ett exempel är Tyskland som har en mycket striktare anställningsskyddslagstiftning än vi har i Sverige. Ett annat exempel är Frankrike, vars höga minimilöner helt klart bidrar till en hög ungdomsarbetslöshet. Vill man förbättra villkoren för dem som har säkra jobb så kostar det i regel i form av högre arbetslöshet, säger han.

Målkonflikten blir ännu tydligare om man sneglar mot andra sidan av Atlanten, vilket EU gärna gör i sin ambition att skapa världens starkaste ekonomi. När de flesta länder i Europa ändå har det gemensamt att de har satsat på starka skyddsnet, om än i olika tappningar, så utmärker sig USA genom lägre grad av anställningsskydd, sämre försäkringsvillkor och decentraliserade löneförhandlingar. Samtidigt kan USA stoltsera med lägre arbetslöshet, högre

sysselsättningsgrad och större rörlighet på arbetsmarknaden än EU-länderna.

Så har det inte alltid varit. Fram till oljekrisen i mitten av 70-talet hade Europa konstant lägre arbetslöshet, trots att de institutionella systemen på arbetsmarknaderna på vardera sida av Atlanten såg ungefär likadana ut då som nu. Därför kan man vid en jämförelse inte säga att skillnaderna beror på att det ena systemet under alla förhållanden är "sämre" än det andra, menar Calmfors. En rimlig tolkning är snarare att det amerikanska systemet var bättre på att hantera de kraftiga ekonomiska störningar som kom på 70-talet och under första hälften av 80-talet, och att det ger återverkningar än i dag.

### EU bör närma sig USA

Men faktum kvarstår – USA kan uppvisa bättre statistik på punkt efter punkt. Betyder det att EU i dagens läge måste närma sig USA, om man vill upp på samma höga sysselsättningsnivå?

– Ja, det gör det nog. Men därmed tror jag inte att man behöver välja samma system, utan jag ser det kanske mer som att vi haft två extremer: Europa har varit en extrem och USA har varit en annan. Och det som vi ekonomer brukar lära ut är i regel att det finns någon form av "optimum" som ligger mellan extremerna. Det finns förmodligen ett antal olika kombinationer som man kan välja och som är bättre än de vi har i Europa i dag.

### Skatterabatt för låginkomsttagare

Ett steg i den riktningen skulle vara att försöka öka incitamenten för arbetslösa att ta ett jobb, säger Calmfors.

Och ett sätt att göra detta på är att göra det mer lönsamt att jobba genom någon form av skatterabatt på arbetsinkomster för låginkomsttagare. Vilket också är vad EU rekommenderat Sverige att göra som ett led i sysselsättningsstrategin.

– Jag tycker att EU:s råd på den här punkten är kloka: det skulle innebära en välfärdsvinst att på detta sätt öka inkomstskillnaderna mellan att ha och inte ha jobb därför att det skulle öka sysselsättningen utan att man i absoluta termer försämrar för dem utan jobb. Å andra sidan tycker jag att vi själva ska välja vilken sysselsättningsstrategi vi ska ha. Ska en sådan politik genomföras, så ska det ske därför att vi själva tycker att den är bra – inte för att EU säger det.

Text: Jesper Liedholm

Bild: Maria Nilsson



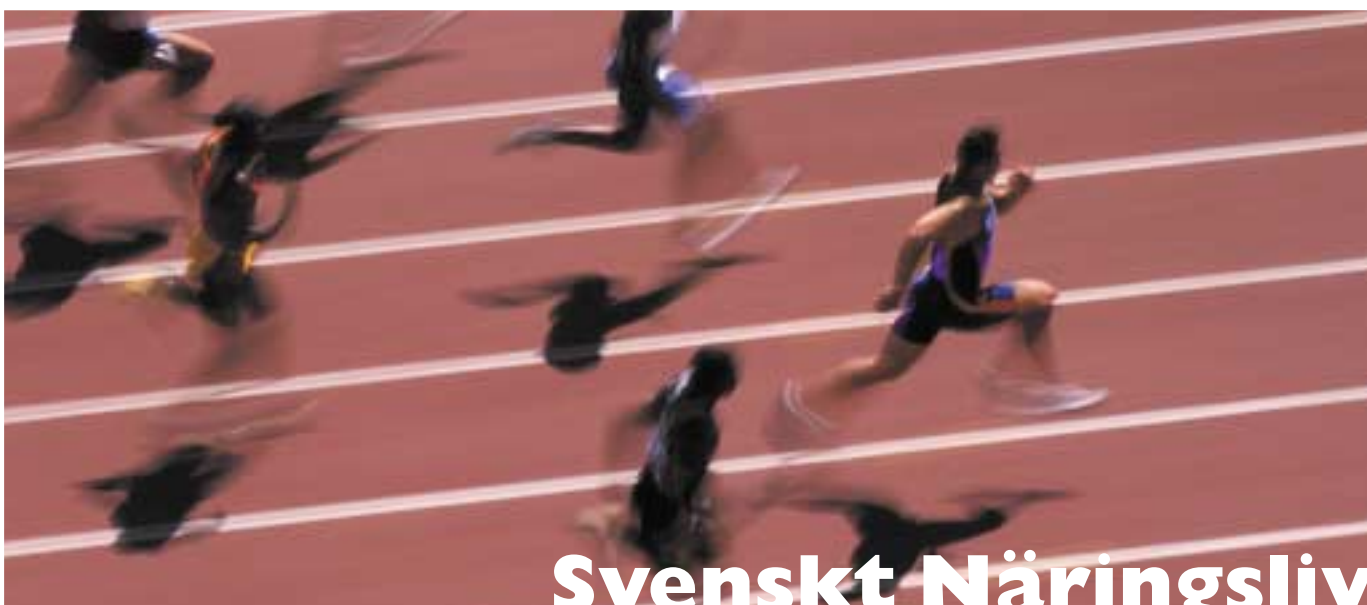
Lars Calmfors

"Den metod som fungerar i Sverige behöver inte nödvändigtvis vara rätt medicin för Italien."

# 3 röster om sysselsättnings- strategin



**Fackförbunden**



**Svenskt Näringsliv**



**AMV**

ALLA BILDER DENNA SIDA: STONE IMAGES

# Bra, men kan bli bättre!

Sysselsättningen har satts på den europeiska agendan tack vare sysselsättningsstrategin. Men riktlinjerna riskerar att förlora fokus när allt för många önskemål ska pressas in, anser LO, SACO och TCO.

■ EU:s riktlinjer för sysselsättningen förbättrar den svenska arbetsmarknadspolitiken. Riktlinjerna spänner över ett bredare fält än bara arbetsmarknaden och medverkan för arbetsmarknadens parter stärks. Att jämföra resultat mellan länderna leder dessutom till förändring och förbättring. Sysselsättningen har satts på den europeiska agendan och har en inriktning som passar svensk syn på sysselsättningspolitiken.

Det är några av de fördelar med EU:s gemensamma sysselsättningsstrategi som de svenska fackliga organisationerna LO, TCO och SACO lyfter fram. Facken sitter med vid förhandlingsbordet när Europeiska rådet varje år lägger fram gemensamma riktlinjer för sysselsättningspolitiken, riktlinjer som ska lägga grunden för hur varje land arbetar med sina nationella mål för sysselsättningen.

– Något som kan bokföras på strategins pluskonto är att arbetet med strategin gett oss mera kunskap, även om det inte nydanat vår fackliga politik, säger Åke Zettermark på SACO.

## Viktigt med integration

Men de fackliga organisationerna ser också faror med strategin. De menar att det finns en tendens att allt fler önskemål pressas in i riktlinjerna. Risken är då att syftet med att få arbetsmarknaden att fungera bättre för en produktiv tillväxt tappas bort. Facken framhåller också att sysselsättningspolitiken bör integreras med strukturreformer och EU:s ekonomiska politik.

– Från svensk utgångspunkt är det angeläget att sysselsättningspolitiken kopplas nära den ekonomiska politiken.

Risken är annars att den får en närmast socialpolitisk slagsida, framhåller Bo Carlsson, LO, och Jan-Erik Nyberg, TCO.

– EU:s sysselsättningsstrategi kan inte ersätta nationella processer, den är bara ett komplement. Partssamtal och förhandlingar utvecklas på EU-nivå. Det är där arbetslivets villkor stakas ut – mer än på det nationella planet. Och facken måste följa med där, menar Bo Carlsson och Jan-Erik Nyberg.

## Fackens roll i arbetet

Sysselsättningsstrategin och de nationella handlingsplanerna för sysselsättningen som varje medlemsstat presenterar, har fått arbetsmarknadens parter att sätta sig tillsammans och diskutera vad de kan bidra med. För de fackliga organisationerna har det ett värde i sig att sitta vid samma bord som de andra parterna och diskutera hur man kan komma framåt i frågor kring sysselsättningen.

– Vi har ägnat oss åt frågor där vi tror att

vi kan nå fram till en gemensam ståndpunkt. Då ökar våra chanser att få gehör för våra synpunkter, framhåller Åke Zettermark.

## Inte helt nöjda

Men än är inte de fackliga organisationerna helt nöjda med processen kring sysselsättningsstrategin. Europeiska rådet (stats- och regeringscheferna) har möjlighet att ge enskilda länder rekommendationer om hur sysselsättningspolitiken ska genomföras utifrån det som har framkommit i de nationella handlingsplanerna. Stor enighet råder bland de fackliga organisationerna om att rekommendationerna bör tas på allvar. Annars får inte sysselsättningsstrategin den legitimitet och det genomslag som avses. Men å andra sidan menar facken att "bad will"-effekten eller det politiska trycket inte ska underskattas av att en medlemsstat får återkommande rekommendationer om man inte kan förklara varför de inte följs.

Facken beklagar den allmänna okunskap som råder om EU-samarbetet kring sysselsättningen.

– Varför har annars ingen tagit upp EU:s återkommande krav på Sverige att göra mer för att bryta den extrema könsuppdelningen på arbetsmarknaden? EU-jämförelserna visar att nästan inget annat land har så ensidigt mans- och kvinnodominerade yrken som Sverige. Men ingen av de jämställdhetsengagerade tycks bry sig, konstaterar Bo Carlsson. Jan-Erik Nyberg tillägger lite syrligt:

– Sällan har vi sett nyfikenheten slockna så snabbt hos närvarande journalister som när vi säger att det hänt något nytt och spännande med Sveriges sysselsättningsstrategi.

**Text: Tryggve Gustafsson**

Bo Carlsson, LO



Jan-Erik Nyberg, TCO



Åke Zettermark, SACO





# Mer fokus på tillväxt

Ett förbättrat företagsklimat är det enda som skapar fler arbetstillfällen. Entreprenörens roll får alldeles för lite uppmärksamhet anser Svenskt Näringsliv.

■ Sysselsättningsstrategier skapar inte arbetstillfällen om de inte bidrar till att förbättra företagsklimatet. Det är enbart genom att förbättra företagsklimatet och stimulera villkoren för företagande som man skapar förutsättningar för tillväxt och jobb. Här är resultatet svagt. Sysselsättningsstrategin levererar inte vad den utlovat.

Så kan man i korthet beskriva näringslivets principiella syn på sysselsättningsstrategin.

Det är främst gränsöverskridande frågor och sådana frågor som underlättar den fria rörligheten som bör hanteras på EU-nivå. Vad riktlinjerna för sysselsättningen beträffar tar de till stora delar upp områden och frågor som borde hanteras nationellt utan styrande riktlinjer från EU, enligt näringslivets syn.

– Nu finns ju strategin som en del i EU-samarbetet och vi deltar i det, säger Karin Ekenger på Svenskt Näringsliv. Men strate-

gin borde fokusera mycket mera på tillväxt. Pelaren som handlar om att utveckla företagandans måste därför få en mera framskjutet plats, den får alldeles för lite uppmärksamhet nu. Allmänt handlar strategin och samtalen för lite om att skapa förutsättningar för tillväxt och därmed flera jobb, understryker Karin Ekenger.

## EU efter USA i företagande

Hon gör en jämförelse med USA och noterar att EU ligger märkbart efter i företagandet. I USA är 10 procent av den yrkesverksamma befolkningen involverad i att starta företag på årlig basis. I Europa är motsvarande siffra 5 procent och i Sverige 2,5 procent. Det avspeglar skillnaderna i förutsättningar och inställningen till företagande. En annan avgörande skillnad är att i USA växer nystartade företag mycket fortare än i Europa och i Sverige. Karin Ekenger betonar också den koppling som bör finnas till Lis-

sabonstrategin, som siktar på att göra EU till världens mest kunskapsinriktade ekonomi till år 2010. I sysselsättningsstrategin används metoden "benchmarking" med mål som gör att länderna kan identifiera styrkor och svagheter, och lära av varandra.

Strategin tjänstgör här mest som ett dokument mot vilket man kan jämföra och pröva den nationella politiken, menar Karin Ekenger.

– Men syftet får däremot inte vara att harmonisera ländernas lagar och författningar, framhåller hon, och påpekar att strategin skulle må bra av färre och mindre detaljerade riktlinjer:

– Många av de frågor där vi är inblandade som part kan enbart lösas på företagsnivå. Det svenska förhandlings-systemet blir mer och mer decentraliserat, därför att man alltmer inser nödvändigheten att ta hänsyn till förhållandena på varje arbetsplats och varje anställds särskilda behov ställda mot verksamhetens krav.

## Uppföljning vart tredje år räcker

Ekenger tycker samtidigt att riktlinjerna kunde vara mera långsiktiga, eftersom många åtgärder är strukturella och verkar på längre sikt. För framtiden skulle det räcka om de nationella handlingsplanerna följdes upp vart tredje år, anser hon.

Från arbetsgivarhåll uttrycker man också farhågor för att partnerskap, som nämns i riktlinjerna, leder till ökad formalisering med olika referensgrupper och liknande på skilda nivåer. Man ser här en uppenbar risk för byråkratisering när det i stället gäller att undanröja hinder för företagsamheten. Utvecklingen i samhället går ju samtidigt mot alltmer av individuellt inflytande och ansvar, menar arbetsgivarna.

Näringslivet vill generellt ha mindre styrning från EU, men i likhet med facken anser man att EU:s rekommendationer bör tas på allvar. Annars riskerar de att förlora sin innebörd.

–EU-kommissionen har nu t.ex. i flera år uppmanat Sverige att göra något åt det mycket höga skattetrycket på arbete och anpassa stöd- och bidragssystemen så att det finns tillräckliga incitament att arbeta. En del har skett, men inte mycket, och i varje fall inte tillräckligt för att kommissionen ska låta bli att upprepa sina rekommendationer, påpekar Karin Ekenger.

**Text: Trygve Gustafsson**

# Samverkan receptet för att lyckas

Länsarbetsnämnderna är ansvariga för arbetsmarknadspolitiken ute i länen, och viktiga länkar i den kedja som leder till att sysselsättningsstrategin omsätts i praktiken. Här är samverkan ett nyckelord.

– Det finns en utbyggd samverkan med en rad andra aktörer på länsplanet; företag, kommuner, myndigheter, landsting, försäkringskassan, organisationer, fackföreningar, utbildningsanordnare m. fl. Och företrädare för olika regionala intressenter sitter med i länsarbetsnämndens styrelse och nämnder, berättar Eva Plogéus, som är länsarbetsdirektör i Skåne sedan februari 2002.

Länsarbetsnämnderna har en betydelsefull roll inom alla fyra pelarna i sysselsättningsstrategin; anställbarhet, företaganda, anpassningsförmåga och jämställdhet. Eva Plogéus pekar i första hand på arbetsförmedlingens viktiga uppgift att förmedla jobb så att företagen snabbt får den arbetskraft de behöver. Sedan nämner hon kampen mot ungdoms- och långtidsarbetslösheten.

## Unga i arbete inom tre månader

EU har som mål att alla arbetslösa ungdomar ska få jobb, praktik, utbildning eller någon annan åtgärd inom ett halvår. För äldre är motsvarande tidsgräns ett år.

– Men vi i Sverige har ett ännu högre mål! Arbetslösa ungdomar under 25 år ska t.ex. gå till arbete eller någon annan aktivitet inom tre månader. Länsarbets-

nämnden håller starkt på den höga ambitionsnivån, och arbetsförmedlingarna lägger ner ett stort arbete i samverkan med kommunerna på att leva upp till den, betonar Eva Plogéus.

Samverkan med myndigheter och företag på länsplanet kring utbildning och utbildningsplanering är en viktig del i att förbättra "anställbarheten", som utgör första pelaren i sysselsättningsstrategin.

## Rätt kompetens viktig

Länsarbetsnämnderna gör kontinuerligt prognoser om

arbetsmarknaden och företagets väntade behov av folk. Prognoserna sänder viktiga signaler om var de framtida jobben kan finnas och vilken typ av utbildning som människor kommer att behöva för att få jobb.

– Att det finns människor med rätt kompetens är oerhört viktigt. Annars bromsas den ekonomiska tillväxten i landet, säger Eva Plogéus.

Länsarbetsnämnderna medverkar aktivt i utbildningsplaneringen och samverkar

med olika utbildningsanordnare i regionala kompetensråd. Livslångt lärande är en del i sysselsättningsstrategin, och det är nödvändigt att motivera dem som inte är studievana. Det är också viktigt att människorna som är i arbete kan få utbildning där de bor och även utbildning på arbetsplatsen.

## Finansiering från EU

EU finansierar delvis sysselsättningsprojekt med pengar från Europeiska socialfonden, ESF. En bärande idé är att projekten ska länkas till sysselsättningsstrategin. I Skåne finns många projekt i samverkan med länsarbetsnämnden. Bland annat jobbar tre arbetsförmedlare med att inom ramen för Växtkraft, mål 3, skapa kontakt och följa upp bildandet av nätverk för att skapa jobb.

– Vi försöker på olika vägar öka utbudet av arbetskraft och påverka mångfalden i arbetslivet så att fler människor med utländsk bakgrund, funktionshindrade, kvinnor, och andra grupper får jobb – eller bättre jobb, säger Eva Plogéus.

Så kommer hon in på jämställdheten, som är den fjärde pelaren i sysselsättningsstrategin.

– Länsarbetsnämnden arbetar aktivt med att vidga arbetsmarknaden både för kvinnor och män. För att få ett bra underlag för insatser är statistiken nu könsuppdelad.

Bland annat pågår flera olika s.k. Brytprojekt, som går ut på att fler kvinnor ska få jobb i nya yrken och branscher än där de finns traditionellt. Detsamma gäller män, som det behövs fler av inom vården.

**Text: Trygve Gustafsson**



Eva Plogéus, AMV

## lite mer om ESF..

**Europeiska socialfonden (ESF)** har funnits och verkat i Europa i över 40 år. Syftet är att stödja individen på arbetsmarknaden. När Amsterdamfördraget kom till år 1997 utsågs ESF till EU:s främsta finansiella verktyg för att förverkliga den europeiska sysselsättningsstrategin.

Syftet med ESF:s mål 3 i Sverige under perioden 2000–2006 är att stärka individens ställning på arbetsmarknaden, huvudsakligen genom kompetensutveckling av både arbetslösa och sysselsatta. Det svenska mål 3-programmet omfattar totalt cirka 24 miljarder kronor. Av detta bidrar ESF med cirka 6,4 miljarder kronor. Resterande del består av nationell medfinansiering.

Farah Sadegh fick praktik som tandsköterska tack vare aktivitetsgarantin.



Taina Virta och Cecilia Jungnelius arbetar på arbetsförmedlingen i Skärholmen.

– Jag stod inte ut med tanken på att vara arbetslös. Mitt självförtroende var verkligen i botten.

Och till en början upprepade historien sig. Farah fortsatte att vara arbetslös, men när hennes 300 dagar med arbetslöshetsersättning gick mot sitt slut blev hon

inbjuden till ett informationsmöte om aktivitetsgarantin.

– Jag visste inte vad som skulle hända när mina 300 dagar var slut. Jag var väldigt orolig och gick till socialen. De tyckte att jag skulle försöka hitta ett städjobb. Men sen blev jag inbjuden till informationsmötet och det var då jag träffade Cecilia. Hon förstod att jag är en person som vill utvecklas genom mitt arbete.

För mig betyder arbetet oerhört mycket, säger Farah.

### 31 procent i arbete

Cecilia Jungnelius har arbetat med aktivitetsgarantin på Skärholmens Arbetsförmedling sedan april 2001. Och det är inga dåliga siffror hon och hennes kollegor presterar. 31 procent av deltagarna kommer ut i arbete. Med olika former av stöd blir siffran 40 procent. Syftet med aktivitetsgarantin är att bryta rundgången mellan arbetsmarknadspolitiska program och arbetslöshet samt stärka deltagarnas möjligheter att få arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

– Det första jag tänkte när jag träffade Farah var att det här kommer att ordna sig. En sådan duktig tjej med två färska utbildningar i bagaget, det måste gå, säger Cecilia.

– Den största fördelen med aktivitetsgarantin är att vi kan träffa de arbetsökande oftare och etablera en bättre relation, eftersom vi har färre arbetssökande per arbetsförmedlare. Det är lättare att göra en helhetsbedömning och individanpassa stödet och hjälpen.

### Rättigheter och skyldigheter

På Skärholmens arbetsförmedling arbetar tre förmedlare med de cirka 100 personer som är inskrivna i aktivitetsgarantin. Inskrivna i aktivitetsgarantin blir de som varit

# Individfokus som ger jobb

Aktivitetsgarantin riktar sig till grupper som har svårt att komma ut på arbetsmarknaden. Med nya grepp som individuella handlingsplaner och ett nära samarbete med arbetsförmedlaren ökar möjligheten att få ett jobb. Det vet Farah Sadegh från Iran.

År 2000 infördes aktivitetsgarantin, som vänder sig till personer som är eller förväntas bli långtidsinskrivna på arbetsförmedlingen och som redan har provat andra arbetsmarknadspolitiska program.

Farah Sadegh kom till Sverige från Iran 1985. Hon läste svenska och jobbade sedan som vårdbiträde i fyra år. Därefter var hon hemma med barn några år. När det var dags att börja arbeta igen var

arbetslösheten stor och hon bestämde sig för att studera till tandsköterska. Väl färdigutbildad blev besvikelsen stor, det gick inte att få jobb. Hon fortsatte därför med högskolestudier och utexaminerades några år senare som tandhygienist.

– När jag gick till arbetsförmedlingen igen var jag väldigt orolig. Tänk om samma sak skulle hända en gång till, säger Farah.



arbetslösa i 300 dagar och därmed förlorar sin arbetslöshetsersättning. Den som är inskriven i aktivitetsgarantin får aktivitetsstöd. Beloppet är detsamma som arbetslöshetsersättning, med skillnaden att pengarna betalas ut från försäkringskassan.

–Det första som händer när du omfattas av aktivitetsgarantin är att vi kallar till ett informationsmöte. Där berättar vi om de aktiviteter och möjligheter som kommer att finnas. Vi förklarar också vilka rättigheter och skyldigheter de arbets sökande har, säger Taina Virta, kollega till Cecilia.

För det är så att de arbets sökande har skyldighet att söka arbete och att delta i någon av de aktiviteter som arbetsförmedlaren föreslår. Men detta betyder inte närvaroplikt varje dag i Arbetsförmedlingens lokaler.

### Gick själv runt till arbetsgivarna

– Nej, så jobbar vi inte. Vi jobbar individanpassat. Som i till exempel Farahs fall. Hon har dator hemma och är uppkopplad på nätet. Hon visste hur hon skulle hitta jobben på Internet, vi hade nästan daglig kontakt via e-post och hon satt hemma och sökte jobb och praktikplatser, säger Cecilia.

– Jag gick dessutom själv runt till arbetsgivarna och presenterade mig och lämnade ansökningshandlingar, berättar Farah.

– Det här med individanpassat är viktigt, säger Taina. För somliga passar det bäst att komma till arbetsförmedlingen varje dag för att få struktur på sin tillvaro och sitt jobbsökande. De vill åka någonstans varje dag. Men det är vuxna människor vi arbetar med. De vill ha jobb och vi kan inte tvinga dem till någonting. Det som ger resultat är att de får individuell hjälp och att de vet att det är någon som tror på dem.

### Motivation viktigt

Aktiviteter inom ramarna för aktivitetsgarantin kan vara av skilda slag; jobbsökaraktiviteter, utbildningar, praktik, etc. Alla de program som arbetsförmedlingen i övrigt erbjuder kan komma i fråga. I början görs en individuell handlingsplan som följs upp och diskuteras kontinuerligt.

– Utbildningarna är olika, vissa är yrkesinriktade, vanligtvis rör det sig om vård, lager och chaufförer. Vi har dock satt upp ett krav som innebär att 70 procent ska ha fått ett arbete inom tre månader efter avslutad utbildning. Yrkesinrik-

tad utbildning ska endast användas när vi är säkra på att individen är motiverad. Vi har också mer allmänna utbildningar i olika ämnen, exempelvis datakunskap. Det dröjde inte länge förrän Farah fick en praktikplats som kombinerad tandsköterska och tandhygienist.

– Det var jätteroligt. Jag började återfå mitt självförtroende och hela tiden fanns Cecilia där som ett stöd. Jag kunde ringa henne och diskutera hur jag skulle förhålla mig till olika situationer i arbetet och hon kom också på besök till arbetsplatsen och pratade med mig och min chef om mitt arbete och mina arbetsuppgifter, säger Farah.

– Ja, din arbetsgivare gjorde en oerhört strukturerad och bra arbetsbeskrivning i början. Jag ville förvissa mig om att den verkligen följdes och att du fick de arbetsuppgifter som utlovats, säger Cecilia.

### Äntligen ett jobb

Praktikplatser av den här sorten är oerhört värdefulla för de arbets sökande. Av de inskrivna vid Skärholmens arbetsförmedling har cirka 75 procent invandrarbakgrund.

– Det de behöver är referenser. Det är omöjligt att få ett arbete utan referenser och de flesta arbetsgivare vill ha relativt färsk referenser, inte äldre än tre månader, säger Taina.

Efter tre månaders praktik fick Farah ett långtidsvikariat. Men hon och Cecilia har

### Andel arbetslösa i procent av arbetskraften (15–64 år), 2001

	Totalt	Män	Kvinnor
Belgien	6,6	6,0	7,4
Danmark	4,3	3,8	4,9
Finland	9,1	8,6	9,7
Frankrike	8,6	7,1	10,5
Grekland	10,2	6,7	15,4
Irland	3,8	3,9	3,7
Italien	9,5	7,3	12,9
Luxemburg	2,4	1,9	3,2
Nederländerna	2,4	1,9	3,0
Portugal	4,1	3,2	5,1
Spanien	13,0	9,1	18,8
Storbritannien	5,0	5,5	4,4
<b>Sverige</b>	<b>5,1*</b>	<b>5,2</b>	<b>4,9</b>
Tyskland	7,9	7,7	8,1
Österrike	3,6	3,0	4,3
<b>EU-genomsnitt</b>	<b>7,6</b>	<b>6,6</b>	<b>8,9</b>

\* Värdena för EU är uträknade enligt den s.k. ILO-definitionen, vilket inkluderar såväl öppet arbetslösa som latent arbets sökande. Enligt den svenska definitionen med enbart öppet arbetslösa var årsgenomsnittet för 2001 4 % för Sverige.

fortfarande kontakt. I aktivitetsgarantin ingår nämligen ett uppföljningsansvar i sex månader efter att en person har fått arbete.

– Nu jobbar jag och trivs och söker samtidigt fasta jobb. Jag utför både arbetsuppgifter som tandsköterska och som tandhygienist och tycker att det fungerar bra. Men jag är jätteglad att jag fortfarande har kvar kontakten med arbetsförmedlingen och Cecilia. Jag ringer henne ibland och frågar om råd.

**Text och bild: Katarina Storm-Åsell**

## lite mer om arbetsmarknadspolitiken...

Den första pelaren i sysselsättningsstrategin handlar om att förbättra anställbarheten, d.v.s. att skapa fler jobb för arbetslösa ungdomar och att förhindra att människor blir arbetslösa en längre tid. I Sverige är grunden i arbetsmarknadspolitiken arbets- och kompetenslinjen. Den innebär bl.a. att arbetslösa ska få en sådan kompetens att de kan återgå till arbete. Särskild fokus riktas mot tillsättning av lediga platser och mot de arbetslösa som har det svårast att ta sig in på arbetsmarknaden.

Det finns ett stort utbud av arbetsmarknadspolitiska program och arbetsförmedlingstjänster: arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik, anställningsstöd, utvecklingsgaranti, start av näringsverksamhet, projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning och särskilda insatser för arbetshandikappade. Aktivitetsgarantin omfattar samtliga program.

### Aktivitetsgarantin...

Syftet med aktivitetsgarantin är att öka anställbarheten hos de arbets sökande som har det allra svårast att få ett arbete.

Arbetslösa som fyllt 20 år, som är eller riskerar att bli långtidsinskrivna, ska senast inom 27 månader erbjudas heltidsaktiviteter till dess att de får ett arbete eller utbildning



”Vi har fått lära oss allt”

Ny kunskap, vägledning och kontakter. Utan den hjälpen hade det knappast blivit företagare av Yilmaz Zengin och Imran Ahmed, Fittja Drift och Underhåll AB.

De slog sina hjärnor och erfarenheter ihop för mindre än två år sedan. Hösten 2000 började funderingarna på hur de ytterligare kunde minska problemen i Fittja, ett bostadsområde i sydvästra Stor-Stockholm med hög andel arbetslöshet, mycket klotter och vandalisering.

Den nya affärsidén var att anställa boende i Fittja för att utföra tjänster som störningsjour, reparationer och renhållning. Men det tog ett tag innan idén kunde omsättas.

– Det var svårt att starta företag. Vi har fått lära oss allt – om upphandlingar, hur man skriver offert och lägger ut anbud, berättar Imran Ahmed.

Visserligen hade Yilmaz Zengin varit egenföretagare, men i restaurangbranschen, som fungerar annorlunda. De uppfyllde heller inte villkoren för starta eget-bidrag. Yilmaz tycker dessutom att företagandet beskrivs för komplicerat hos

arbetsförmedlingen, som snarare skrämmer än sporrar folk.

– Det ska inte vara så mycket information att man blir skraj. Visst ska man berätta om konsekvenser men även sända ut positiva vibbar. Och om vi bara sysslade

med ekonomi så skulle vi snabbt tappa gnistan, säger Imran.

Så småningom fick de kontakt med Nyföretagarcentrum och då började allting lättas.

– De berättade om hela gången, tog kontakt med revisor och hjälpte oss att få struktur. Det är viktigt att ha någon att bolla med, menar Imran.

Startkapital visade det sig vara ganska lätt att få när väl företagsidén var genomknädd. Botkyrkabyggen

nappade på affärsplanen och beviljade lån. I dag har Fittja Drift och Underhåll AB tolv anställda, och tjänsterna kommer att breddas till skötsel av grönområden och snöskottning. Sedan starten har ungefär 60 personer jobbat på företaget.

– Det är en av våra

intentioner att ha hög personalomsättning, säger Imran, som sköter personalfrågorna.

I företagets affärsidé ingår nämligen att ge Fittjaungdomar på glid en chans till ett jobb där de kan tjäna egna pengar, skaffa meriter och visa vad de går för. Efter språngbrädan hos Yilmaz och Imran kan de sedan gå vidare till ett ”vanligt jobb”.

En annan grupp anställda är de som inte pratar svenska alls och som behöver bryta sin instängdhet.

– Här får de mod, styrka och arbetsvana, säger Yilmaz.

Eller som hans kollega uttrycker det:

– Vi omsätter mer i humankapital än kapital här.

Text: Jeanette Neij

Bild: Maria Nilsson

## så här underlättas nyföretagande...

**Tydligare myndighetsstruktur.** Tre myndigheter har bildats sedan år 2000: Verket för näringslivsutveckling (NUTEK, [www.nutek.se](http://www.nutek.se)), Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS, [www.itps.se](http://www.itps.se)) och Verket för innovationssystem (VINNOVA, [www.vinnova.se](http://www.vinnova.se)).

**Enklare regler för små företag.** Sedan maj år 2000 samordnas arbetet i Regeringskansliet för förenklingar av regler via SimplEx. Tjänstemän utbildas och små företag tillfrågas om förslag på förenklingar av lagar och förordningar.

**Mer service på Internet.** I oktober 2001 lanserades ”Företagarguiden”, [www.forettagarguiden.se](http://www.forettagarguiden.se), en samlingsplats med myndighetsinformation för företag och blivande företagare. Via en annan ny webbplats, ”Kontakt-N”, [www.kontakt-n.nu](http://www.kontakt-n.nu), kan man bilda företag, registrera sig för mervärdesskatt och F-skatt samt fylla i blanketter m.m. direkt på nätet.

# Elin Tjerngren: Jobbigt ansvar, men frihet lockar

Vissa tar steget direkt. Efter studierna, 24 år gammal, startade Elin Tjerngren för fyra år sedan företaget Artopod som hon byggt upp tillsammans med sambon Jonas Persson.

■ Varför valde du att starta eget?  
– Jag och min sambo kunde de saker som marknaden inte kunde här i Skellefteå. Jag är programmerare och min sambo gör grafisk form. Att göra webbsidor var nytt här för fyra år sedan.

Stötte ni på några svårigheter när ni startade?

– Jag tyckte man fick väldigt mycket hjälp från Nyföretagarcentrum. De tipsade om vart man skulle ringa. Vi fick också hjälp av andra företag. I en liten stad kan man inte konkurrera, utan måste samarbeta om det man kan. Vi jobbar mycket i nätverk och har nu kontor hos en reklambyrå.

Att starta företag var alltså ganska lätt?

– Jag blir förvånad över folk som säger att det är dyrt och krångligt. Det går att få

hjälp. Nu lånade vi ingenting utan köpte en dator med egna pengar och tjänade sedan ihop till nästa.

Vi sköter bokföringen själva men hyrde hjälp för att sätta i gång. Det är lättare än vad man tror. Folk är så rädda för det. Men en revisor sköter deklarationen.

Känner du till webbplatser med bra information?

– Det har ju exploderat. Det finns en mängd information och man hinner knappt läsa allt. Patent- och registreringsverket, PRV, har mycket. Myndigheterna var tidigt ute, även Riksskatteverket, RSV, som blivit mycket bättre det senaste året.

– Det är ju både fördelen och nackdelen med Internet. Det kan nästan bli för mycket information och det gäller att kunna sortera.

Vad är jobbigast som egenföretagare?

– Ansvaret. Händer det något, om vi måste köpa in

något eller om vi inte får några kunder, så vilar allt på en själv.

Och det bästa?

– Friheten. Den lockar och det är därför jag fortsätter.

Har du något råd till den som funderar på att starta eget?

– Våga fråga! Det är alltid bra att ha kött på benen och veta vad man ger sig in i. Fråga dem med liknande företag vilka problem de stött på och vad man bör tänka på.

Text: Jeanette Neij

## lite mer om företagande och regelförenkling...

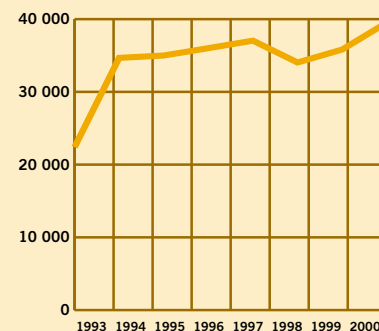
Den andra pelaren i sysselsättningsstrategin är att utveckla företagargandan och skapandet av arbetstillfällen. Det ska vara enkelt att starta företag i EU och att driva små och medelstora företag. Små och medelstora företag skapar många nya jobb och är ofta mer nytänkande.

### Företagarandan i Sverige

Av de 37 000 företag som startades år 1997 finns 56 procent kvar efter tre år. Åtta av tio etablerades i tjänstesektorn. Överlevnadsgraden är störst i byggbranschen, drygt 70 procent.

Källa: ITPS, Institutet för tillväxtpolitiska studier.

### Nystartade företag 1993–2000 Samtliga näringsgrenar



Källa: ITPS, Institutet för tillväxtpolitiska studier.

### Regelförenkling

För att underlätta för företagen och göra det enklare att starta företag är det viktigt att reglerna är så enkla och ändamålsenliga som möjligt.

EU-kommissionen presenterade i juni 2002 sitt regelförenklingspaket som tar sikte på hela lagstiftningskedjan: kommissionens arbets sätt för att ta fram förslag till direktiv och förordningar (kommissionen ska samråda med berörda och göra konsekvensanalyser), rådets och parlamentets antagande av förslagen och genomförandet i medlemsstaterna. Detta ska leda till en ny regelförenklingskultur i europeisk lagstiftning.

Källa: Näringsdepartementet.



Elin Tjerngren

"Vi fick också hjälp av andra företag. I en liten stad kan man inte konkurrera, utan måste samarbeta om det man kan."



# Så länge man har hälsan...

Utgifterna för sjukpenningen stiger i snabb takt. Många människor mår dåligt och långtidssjukskrivningarna ökar. Arbetsmiljön är en av många viktiga orsaker till utvecklingen. För att få bukt med problemen är det viktigt att arbeta förebyggande.

—Om vi ska få människor att bli friskare måste vi se till deras totala livssituation. Det goda arbetet och det goda livet är intimt förknippade, säger Johnny Johnsson, företagsläkare på Stora Enso Fors i Dalarna.

Pappersbruket har i genomsnitt 12 sjukdagar per person och år, en tredjedel av riksgenomsnittet som ligger på 35. Det var genom en studie i början av 90-talet som Johnny Johnsson började förstå vad som gör att vissa människor så sällan blir sjuka. Han fann att det som framförallt kännetecknar dem är att de trivs på sina arbetsplatser. Han fann också att fyra faktorer är av avgörande betydelse för denna trivsel:

- Arbetsplatsen ska ha klara och tydliga mål som personalen förstår.
- Det ska råda ett kreativt arbetsklimat där man kan pröva nya idéer.
- Bra ledare. Cheferna ska utgå från att medarbetarna gör sitt jobb bra om förutsättningarna är de rätta. De ska informera och stödja medarbetarna men inte lägga sig i enskilda detaljer.
- Det är viktigt med ett öppet arbetskli-

mat, en god dialog där medarbetarna har ett reellt medinflytande. Arbetsledare och arbetstagare får då ett gemensamt intresse i att arbetet blir rätt och bra utfört.

Stora Enso Fors har bland annat satsat på en utbildning för personalen om livsstil och arbetsmiljö – där existentiella frågor som etik och moral, missbruk, arbetsglädje eller om hur man är en bra förälder diskuteras.

– Utbildningen ökar förståelsen för varandras yrkesroller, privatliv och skapar en vanda. Hela det här synsättet har gjort att vi har fått mer närvarande, kunniga och motiverade medarbetare vilket i förlängningen också har gjort att vår affärsidé har blivit bättre, säger Johnny Johnsson.

## Hälsoplaner på Stora Enso Fors

Bland företagets omkring 800 anställda har de flesta gått utbildningen som är ett

samarbete mellan företagshälsovården och personalavdelningen. Förutom utbildningen och olika trivselaktiviteter där ibland även familjemedlemmar inkluderas görs en grundlig hälsokontroll av personalen var tredje år. Man gör också en personalrund på fabriken varje år då man bland annat tar upp trivselfrågor och gör en hälsoplan för varje avdelning. Totalt satsar företaget 4 000 kronor per anställd och år på friskvård, trivsel och företagshälsovård. Och det verkar löna sig. På tio år har andelen friskskrivna bland fabriksarbetarna ökat från 3 till 30 procent. Bland tjänstemännen är hälften långtidsfriska jämfört med tolv procent förr. Det innebär att Fors har tjänat 35 årsarbeten och lika många miljoner på att folk är friskare idag än för tio år sedan.

## Rekommenderar sitt jobb till bästa kompis

Vad kännetecknar då gruppen långtidsfriska på Stora Enso Fors? Jo bland annat att 94 procent skulle rekommendera sitt jobb till sin bästa kompis, de har i stort sett samma krämpor som alla andra men upplever inte dessa som så allvarliga. De går till jobbet trots allt. De har färre sömnstörningar och är inte lika nedstämda. De ser sitt arbete som en ständigt utvecklande utmaning och känner en stark framtidsoptimism.

– Det vi har sett är att hur chefen lyckas



Johnny Johnsson,  
Stora Enso Fors

kommunicera och genomföra de fyra faktorerna är av avgörande betydelse för medarbetarnas trivsel och i förlängningen, hälsa. Det absolut viktigaste är att förstå sambandet mellan trivsel och gemenskap på jobbet och den totala livssituationen, att om man mår bra på jobbet så blir man inte lika sjuk och blir man ändå sjuk så har man bättre förutsättningar att hantera det, säger Johnny Johnsson.

### Friskfaktorer hos Prevent

I Sverige har vi en lång tradition av facklig samverkan när det gäller arbetsmarknad och arbetsmiljö, en tradition som starkt har bidragit till att utveckla våra arbetsplatser.

Henrik Lindahl, VD för Prevent, ett unikt partssamarbete för arbetsmiljöfrågor bestående av SN (Svenskt Näringsliv), LO (Landsorganisationen) och PTK (Privat-tjänstemannakartellen), berättar att det friska står i fokus även för deras arbete.

– Inom Prevent pratar vi numera om friskfaktorer i arbetslivet. Vi försöker fokusera på vad som gör oss friska och inte tvärtom. Därför har vi tillsatt en arbetsgrupp som ska definiera begreppet friskfaktorer. Förutom representanter för LO, SN och PTK medverkar forskare från olika discipliner i arbetet som kommer att resultera i en rapport senare i år. Utifrån den kommer vi sedan att utveckla ett handledningsmaterial så att kunskaperna sprids till arbetsplatserna.

Prevent som tills för ett år sedan hette Arbetarskyddsnämnden har anor tillbaka nästan till de dagar då Saltsjöbadsavtalet slöts 1938. Sedan 70-talet har 1,3 miljoner människor utbildats i arbetsmiljöfrågor genom en utbildning för skyddsombud, chefer, personalansvariga m.fl.

– Utbildningen som i början genomfördes i studiecirkeform och numera avser alla anställda har en speciell pedagogik som kan anpassas till olika studiesituationer där den egna arbetsplatsen är utgångspunkten. Så den har inte bara utbildat människor, den har också förbättrat arbetsplatserna, säger Henrik Lindahl.

### "Quality at work"

Prevent deltar också i ett stort antal EU-gemensamma samarbeten och projekt. Bland annat i en grupp som diskuterar arbetsmiljö och småföretagande och som

har anknytning till det generaldirektorat som ansvarar för sysselsättning och socialpolitik på Europeiska kommissionen. Prevent arrangerar också kongresser och konferenser med arbetslivsanknytning.

– Vid toppmötet i Lissabon 2000 fördes begreppet "quality at work" fram som en viktig aspekt. Begreppet förädlades och diskuterades vidare i den process som föranledde den stora EU-konferensen Worklife i Malmö för drygt ett år sedan, under det svenska ordförandeskapet i EU. I det arbetet var vi mycket engagerade, säger Henrik Lindahl.

– Den europeiska debatten om arbetslivsfrågor liknar till viss del vår inhemska även om vi kanske pratar mer om friskfaktorer i Sverige än övriga EU. EU:s kommissionär för sysselsättningsfrågor, Anna Diamantopoulou, talar ofta om managementsystem, livslångt lärande och skräddarsydd utbildning. Det är områden som vi också diskuterar, även om vi inom EU har olika förutsättningar och befinner oss på olika nivåer inom dessa områden, säger Henrik Lindahl.

### Regeringens 11-punktsprogram

Arbete med frågor som rör arbetsmarkna-

dens och arbetslivets villkor bedrivs på flera nivåer. Den svenska regeringen samarbetar med arbetsmarknadens parter för att EU:s sysselsättningsriktlinjer ska få genomslag i svensk sysselsättningspolitik. De avsnitt i riktlinjerna som direkt riktar sig till arbetsmarknadens parter behandlar moderniseringen av arbetsorganisation och kompetensutveckling.

Regeringen presenterade också i budgetpropositionen för 2002 ett brett åtgärdsprogram för ökad hälsa i arbetslivet. Programmet i 11 punkter omfattar åtgärder för bättre arbetsmiljö och tydligare arbetsgivaransvar samt för att underlätta snabb återgång till arbete vid ohälsa.

– Det finns naturligtvis en mängd orsaker till den stigande ohälsan och det finns olika uppfattningar om var tyngdpunkten ligger, säger Bo Barrefelt, kansliråd på Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö i Näringsdepartementet. Det krävs många olika åtgärder. Eftersom kostnaderna drabbar sjukförsäkringssystemet är det naturligt att titta på ekonomiska drivkrafter för att arbetsgivarna ska ta ett större ansvar för kostnaderna och ohälsan. Det centrala är att få ett förebyggande arbetsmiljöarbete som är integrerat på ett naturligt sätt i verksamhetens planering, styrning och drift.

Text: Katarina Storm-Åsell



Henrik Lindahl,  
Prevent



Bo Barrefelt,  
Näringsdepartementet

## lite mer om ohälsa i arbetslivet..

Den tredje pelaren i sysselsättningsstrategin handlar om att främja företagets och de anställdas anpassningsförmåga. Det kan röra sig om kvalitet i arbetet, att modernisera arbetsorganisationen, att skapa förutsättningar för livslångt lärande och att förbättra arbetsmiljön. I Sverige har ökad hälsa i arbetslivet blivit en viktig fråga, eftersom ohälsan har ökat dramatiskt de senaste åren. Aktuell statistik visar att

- » Cirka 120.000 personer för närvarande har varit sjukskrivna under längre tid än ett år. Ungefär en tredjedel av dem har varit sjukskrivna under mer än två år.
- » Den totala sjukfrånvaron inklusive karensdagar, sjuklönedagar och sjukpenningdagar 2001 motsvarade 400.000 årsarbeten.
- » Frånvaron på grund av förtidspension/sjukbidrag motsvarar 400.000 årsarbeten.
- » Frånvaron från arbetslivet på grund av ohälsa motsvarade således cirka 800.000 årsarbeten eller 14 procent av befolkningen i arbetsför ålder. Det ökande antalet sjukskrivningar har medfört att utgifterna för sjukpenning ökat dramatiskt:
- » Under 1998 utbetalades cirka 20 miljarder kronor.
- » År 2002 beräknas utgifterna bli cirka 50 miljarder kronor.
- » För förtidspensioner/sjukbidrag beräknas utgifterna också till cirka 50 miljarder kronor.

# Jämställdhet lönar sig

– Fördomar gör att det rationella tänkandet kopplas bort hos många arbetsgivare, säger jämställdhets-experten Barbara Helfferich. Företag som ser kvinnor som en tillgång är mer framgångsrika.

Ung kvinna? Potentiell barnafödelska och frånvaro. Osmarta arbetsgivare tänker så kortsiktigt och diskriminerande. Sin biologi kan de inte heller. För det är väl två som blir föräldrar...? Men nu ska utbyggd barnomsorg få fler kvinnor i arbete i EU. Det har medlemsländerna kommit överens om. I dag är sysselsättningsgraden bara 54 procent bland kvinnor i EU, men 72 för män.

– Flera faktorer gör att vi inte har ett jämställt arbetsliv – mäns och kvinnors olika tidsinsats för jobb respektive familj, stereotypa åsikter om vad kvinnor kan och en uppdelning av arbetsmarknaden, där kvinnor har de underbetalda jobben, berättar Barbara Helfferich.

Hon arbetar vid Europeiska kommissionen under kommissionär Anna Diamantopoulou, som ansvarar för sysselsättning och sociala frågor. För fyra år sedan bytte Barbara Helfferich "sida" när hon lämnade sitt jobb som generalsekretär för Europeiska kvinnolobbyn.

## Minskade kostnader

Hur viktig är jämställdhet rent samhälls-ekonomiskt?

– Det är bara effektivitet och kostnadsmedvetenhet som gäller i dag, suckar hon och påpekar att jämställdhet i grunden handlar om mänskliga rättigheter och demokrati.

Men för att sälja sin sak anammar även en idealist ekonomiska argument.

– Det är svårt att bevisa, men om kvinnor arbetar mer innebär det mindre statliga kostnader.

Fler människor i arbetslivet gör att ett lands ålderdomsförsörjning fungerar bättre. Och ju mer utbildning folk får och ju

mer självständigt man lever, desto mindre blir beroendet av statlig hjälp. I dag är det Europas kvinnor som till alltför stor del inte deltar i arbetslivet, saknar utbildning och är ekonomiskt beroende av sina män. I Sverige, där det ser annorlunda ut, glöms detta lätt bort.

– Åttio procent av Europas fattiga är kvinnor och barn. Det är inte för att de inte vill arbeta utan för att de inte får tillgång till arbetsmarknaden eller saknar utbildning, säger Barbara Helfferich.

Allt är heller inte bra i Sverige. Visst har vi stor andel kvinnor i arbetslivet, utbyggd barnomsorg och kan lättare kombinera jobb och familj. Men arbetslivet är starkt könsuppdelat. Och i alla EU:s länder finns



Barbara Helfferich

en löneklyfta mellan kvinnor och män.

– Men det som staten har kunnat göra på jämställdhetsområdet har den gjort i Sverige. Jag tror att svensk jämställdhet kan exporteras om den anpassas. Svensk barnomsorg visar att staten framgångsrikt kan överta ansvar för vissa uppgifter som i andra länder setts som privat angelägenhet.

Hur skulle arbetsmarknadens parter kunna bidra mer till ett jämställt arbetsliv?

– Fackföreningarna skulle kunna göra mycket mer, vid kollektivavtalsförhandlingar, vid löneförhandlingar, i barntillsynsfrågan, för arbetslösa kvinnor och vid sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

## Framgångsrikt tankesätt

När det gäller företagen, så efterlyser Barbara Helfferich rationellt tänkande. Likabehandling av all arbetskraft borde vara självklar.

– Men fördomar gör att det rationella tänkandet kopplas bort. En ung kvinna ses alltför ofta främst som någon som kan bli gravid.

Fast det finns de med andra insikter – arbetsgivare som upptäckt att kvinnor ofta är punktliga och stannar länge i ett och samma företag.

– Dessa företag anställer kvinnor, garanterar barntillsyn och visar sig vara mer framgångsrika än traditionellt tänkande företag.

Text: Jeanette Neij

## Lång väg kvar

Kvinnors oberoende av män för försörjningen. För JämO Claes Borgström är det första pusselbiten på väg mot ett jämställt arbetsliv i Europa.

– Så länge beroendet består blir det kvinnor som är hemma med barnen, säger han.

I Sverige framhålls pappaledighet för att främja jämställdhet. Men i andra länder handlar det om att börja på en annan nivå.

– Vi har ju inte startat med pappamånaden utan med en rad olika åtgärder som handlat om att kvinnor inte ska vara beroende av män för sin försörjning. Annars finns det inga utsikter om att nå

jämställdhet över huvud taget. Och så är det i många andra europeiska länder, säger JämO Claes Borgström.

Han tror inte att EU-länderna enbart kan gå fram längs linjen om utbyggd barnomsorg för att få in fler kvinnor i arbetslivet.

– Så länge det ekonomiska beroendet består blir det också kvinnor som är

hemma med barnen, säger han.

Numera jämför sig EU-länderna regelbundet med varandra och ser hur långt de har kommit mot gemensamma ekonomiska och sociala mål. En del av denna statistik speglar också jämställdheten i länderna, t.ex. sysselsättningsgrad och arbetslöshet bland kvinnor respektive män samt löneskillnader. Nyligen beslutade man också att jämföra tillgång till barnomsorg. Claes Borgström skulle dessutom gärna vilja veta hur föräldraledigheten fördelas mellan kvinnor och män på arbetsplatsen, var i arbetshierarkin man jobbar och nivån på hur mycket man arbetar.



Claes Borgström

– Bara för att kvinnorna är ute i arbetslivet visar det inte med säkerhet på jämställdhet, säger han, apropå EU:s mål om att sysselsättningsgraden för kvinnor ska vara 60 procent år 2010.

Vanligaste problemet, ur jämställdhetssynpunkt, är svårigheten att komma tillbaka till samma jobb efter sin föräldraledighet och sämre löneutveckling. Andra klagomål till JämO rör löneskillnaden mellan män och kvinnor.

Claes Borgström efterlyser tydlighet från näringslivets företrädare i jämställdhetsfrågan och att goda arbetsgivare måste påverka sina kollegor.

Text: Jeanette Neij

sina egna politiska institutioner och vad som fungerar i ens eget land, säger hon.

Samtidigt finns en grogrund för optimism som stavas nödvändighet.

– När länderna märker att de behöver den kvinnliga arbetskraften så kan man känna större hopp, säger Jessica Lindvert.

### Fackens engagemang

Vad kan då göras mer i Sverige för ett jämställt arbetsliv, från politiskt håll, facken och näringslivet? Jessica Lindvert efterlyser ett höjt tak för föräldraförsäkringen. Om man förlorade mindre på att vara hemma med barnen skulle fler dela på föräldraledigheten. Vad gäller engagemang i frågorna från fackligt håll så undrar Jessica lakoniskt:

– Håller facken på med jämställdhet?

Från näringslivet vill hon se att jämställdhetsfrågor ges ökad status.

– Det krävs att man överlåter de här frågorna på viktiga personer, till exempel i ledningen, säger hon.

Jessica Lindvert nämner också ett annat område där hon, mamma till en 1,5-årig son, upptäckt att mycket återstår att göra. Efter födseln upplevde hon att det bara var modern som räknades som förälder.



Jessica Lindvert

– Barnavårdscentralerna ser mamman som försteförälder och sätter normer för hur föräldrar ska ta hand om barnen. Det var som att trilla tillbaka

30 år i tiden när jag mötte det.

Text: Jeanette Neij

Bild: Maria Nilsson

# Bra jämföra jämställdhet i EU

Svensk jämställdhetspolitik går kanske inte att exportera men kan inspirera till handling.

– Det måste finnas en statsstruktur som kan förverkliga jämställdhetsidéerna, säger statsvetaren Jessica Lindvert, som forskat på temat.

Det finns en fråga som är allra viktigast för att vi ska få ett jämställt arbetsliv. Som yrkesarbetande småbarnsförälder och forskare om jämställdhetspolitik tvekar Jessica Lindvert inte en sekund.

– Att få folk att inse att båda är föräldrar. Papporna måste in i den privata sfären. Kvinnor kanske inte är bullbakande mödrar i Sverige längre men vi har fortfarande ansvaret för barnen.

När nu utbyggd barnomsorg lyfts fram inom EU för att locka kvinnor ut i arbetslivet tror inte Jessica Lindvert att föresatsen kommer att få genomslag. Åtminstone inte om länderna sneglar på svenska lösningar. Hennes forskning om jämställdhetsmodeller, där hon har jämfört barnomsorg och arbetsmarknadsutbildning i Sverige och Australien, visar att svensk jämställdhetspolitik är svår att exportera. Sverige är centraliserat med en stark stat och konsensus

råder bland arbetsmarknadens parter om att ta gemensamt samhällsansvar.

– Förutsättningarna i många EU-länder är inte sådana. Man kan titta på Sverige men måste vara väldigt medveten om

## lite mer om jämställdhet...

Den fjärde pelaren i sysselsättningsstrategin tar upp vikten av att stärka jämställdhetspolitiken. Här har Sverige ur ett EU-perspektiv redan kommit en bra bit på vägen, men mycket återstår. **EU-fakta Antalet sysselsatta** ökade under 2001 med 1,9 procent för kvinnorna och 0,8 procent för männen. **Lönekliffta** År 1998 var kvinnornas snittinkomst i förhållande till männens 85 procent. **Sverigefakta** År 2001 ökade **antalet sysselsatta** med 2,2 procent för kvinnorna och 1,5 procent för männen. **Lönekliffta** År 2001 var kvinnors snittinkomst i förhållande till männens 82 procent, men när hänsyn har tagits till skillnader mellan män och kvinnor som rör ålder, utbildning, arbetstid, vilken sektor man arbetar i och inom vilken yrkeskategori är motsvarande siffra 92 procent.

Källa: Eurostat (Statistiken gäller genomsnittet för EU:s 15 medlemsländer) och Lönestatistik årsbok 2000, SCB.

# Liten EU-ordlista

## EU:s medlemsländer

EU består av 15 medlemsländer. Tillsammans utgör medlemsländerna 374 miljoner invånare och sträcker sig över 323 618 000 km<sup>2</sup>.

## Europaparlamentet

EU:s enda direkt folkvalda institution. Beslutar tillsammans med ministerrådet i lagstiftningsfrågor på de flesta områden. Europaparlamentet består av 626 ledamöter utsedda för fem år genom direkta val i medlemsländerna. Sverige har 22 platser.

## Europeiska kommissionen

EU:s största institution. Kommissionen har ensamrätt till att lägga fram nya regelförslag i EU och har övervakande, verkställande och förvaltande funktioner. Kommissionen utgörs av 20 ledamöter (kommissionärer), varav en är ordförande.

Ledamöterna beslutar kollektivt men har olika ansvarsområden. Mandatperioden är fem år. Europeiska kommissionen är organiserad i 23 generaldirektorat – avdelningar – för olika fackområden.

## EU-ordförandeskap

EU:s 15 medlemsländer turas halvårsvis om att vara ordförande i EU:s ministerråd och leda EU-arbetet framåt.

## Europeiska rådet

Europeiska rådet består av EU:s stats- och regeringschefer. Europeiska rådet drar upp politiska riktlinjer för EU:s utveckling och möts minst en gång per halvår under ledning av ordförandeskapet. Europeiska rådets möten kallas för toppmöten.

## Europeiska unionens råd, oftast kallat ministerrådet eller rådet

EU:s högsta beslutande organ. Rådet består av medlemsländernas respektive fackministrar, exempelvis arbetsmarknadsministrarna eller jordbruksministrarna, beroende på vilken fråga som behandlas.

## Fördrag

Ett avtal mellan medlemsländernas regeringar. Det innehåller grundläggande regler som utgör ramarna för mer detaljerade gemensamma regler som utarbetas inom EU-samarbetet.

## EU-fördraget

Fördraget om Europeiska unionen. Undertecknades i den nederländska staden Maastricht 1992 och trädde i kraft den 1 november 1993. Kallas även för Unionsfördraget eller Maastrichtfördraget.

## EMU

Ekonomiska och monetära unionen. Genomförs i tre etapper varav den sista inleddes den 1 januari 1999 med bildandet av den gemensamma valutunionen euron. Elva EU-länder deltar fullt ut i EMU. Sveriges riksdag beslutade i december 1997 att Sverige inte ska vara med i valutaunionen från starten.

## Valutaunionen

Innebär att de länder som deltar har en gemensam valuta och en gemensam centralbank. Bildandet av en valutaunion är den tredje, och sista, etappen av EMU.

## Konvergenskriterium

Krav för att få medverka i valutaunionen. Konvergenskriterierna handlar bl.a. om stabila priser, stabila växelkurser, sunda statsfinanser och vilken nivå den långa obligationsräntan ska vara på.

Vill du ha mer information om den europeiska sysselsättningsstrategin och den svenska handlingsplanen för sysselsättning?

Besök Näringsdepartementets eller Finansdepartementets webbplatser:  
[www.naring.regeringen.se](http://www.naring.regeringen.se), eller  
[www.finans.regeringen.se](http://www.finans.regeringen.se)



REGERINGSKANSLIET

**Finansdepartementet**

103 33 Stockholm

[www.finans.regeringen.se](http://www.finans.regeringen.se)



REGERINGSKANSLIET

**Näringsdepartementet**

103 33 Stockholm

[www.naring.regeringen.se](http://www.naring.regeringen.se)