

- De fackliga ombuden var skeptiska först, men är nu våra bästa marknadsförare.

Den stora utmaningen var när Industrikompetens tillsammans med

Manpower skulle ta hand om 850 personer som sades upp när Ericssons mobiltelefonfabrik i Linköping lades ned 1999. Av dessa går 25 i dag utan jobb. Detta innebar ett genombrott i offentligheten och

Thomas Nygren har inbjudits som expert och talare för olika sammanhang, även till EU-högkvarteret i Bryssel. Idag har Industrikompetens som modell också lanserats på andra orter i Sverige.

Bemanningsföretagen vill sköta personalavdelningar

Industrikompetens är ett exempel på hur företagen själva kan lansera marknadsbaserade lösningar för omställningsproblem. Det säger professor Henrik Bäckström som är forskare vid Arbetslivsinstitutet i Stockholm.

Text: Carl-Gustav Lindén, Stockholm

Omställningar är vardag i svenskt arbetsliv. Svensk industri har gjort sig av med 150 000 jobb sedan 1993, men många av arbetsplatserna finns kvar i form av "företagsnära tjänster", dvs. de har lagts ut på underleverantörer. Under samma period har visstidsanställningarna ökat med 60 procent och utgör nu 16 procent av alla anställningsavtal.

Fackets tystnad köpt

Jämfört med i de nordiska grannländerna är svenska facket relativt tyst när företagen säger upp folk.

- I Sverige är det lättast i hela EU att lägga ned verksamhet, säger Henrik Bäckström.

Han har forskat i vad det nya svenska omställningsskyddet innebär i praktiken. Två av fyra miljoner svenska arbetstagare täcks av omställningsavtal. Det största avtalet omfattar 900 000 LO-medlemmar och slöts hösten 2004. Utanför står anställda i kommuner och landsting, trots tre år av förhandlingar.

Mot en avgift på 0,3 procent av lönesumman får de anställda tillgång till en rad tjänster: förberedelser för att söka jobb ("coachning") och hitta en ny arbetsgivare ("matchning"). Den ekonomiska ersättningen är oftast 80 procent av lönen. Insatsen sköts av så kallade trygghetsråd, av vilka det finns ett tiotal.

När ett företag planerar att dra ned kallas trygghetsrådets representanter på plats och ger hjälp. Varje år får 50.000 anställda omställningsstöd.

Bäckström anser att svenska arbetsgivare har orsak att vara nöjda: priset för att köpa fackets tystnad är lågt. Den som protesterar mot en uppsägning eller annan omställning går nämligen miste om sitt skydd.

- Kritikerna säger att ingen protesterar längre vid nedskärningar, ingen höjde på ögonbrynen när Ericsson lade ned i Nynäshamn. Teliasonera vill bli av med tretusen personer och har reserverat fem miljarder kronor i budgeten.

En annan kritik går ut på att omställningsskyddet leder till att företagen förlorar sina mest attraktiva anställda först. Bäckström hänvisar till färsk siffror som visar att över en miljon svenska vantrivs och känner sig inlåsta i sina jobb: var fjärde svensk skulle alltså gärna göra något annat. Därför anser han att omställningsskyddet borde få en ny ingrediens, hjälp med personlig karriärutveckling ("tankning") så att den som vill utvecklas eller byta jobb kan få utbildning.

Oundvikligt

Samtidigt påpekar Henrik Bäckström att strukturförändringar är oundvik-

liga och att det inte lönar sig att streta emot, det visar erfarenheterna från teko-krisen på 70-talet. Det finns branscher där det blir så mycket billigare att flytta tillverknigen till låglöneländer.

- I samma anda har omställningsavtalen kommit fram, arbetstagaren ska kunna ta sig vidare.

Den svenska omställningsmarknaden föddes 1993 när Arbetsmarknadsstyrelsen AMS förlorade sitt monopol på arbetsförmedling och i dag är bemanningsföretagen väldigt aktiva vid sidan av statliga myndigheter. Här ser Henrik Bäckström Industrikompetens och andra system - arbetsgivarringar - där företagen byter personal med varandra som en egen konstellation.

- Egentligen kan man säga att "sales-lease back", där man hyr tillbaka det man sålt, nu verkar vara en modell som går över på personalsidan.

Här kommer bemanningsföretagen att få en allt viktigare roll eftersom arbetsgivarna i dag snarare är intresserade av att bli av med personal än att anställa ny.

- Bemanningföretagens strategi är att ta hand om personalavdelningarna helt och hållet, säger Henrik Bäckström.



Henrik Bäckström har med sin forskning om omställningar fått stor uppmärksamhet i Sverige.

På Arbetslivsinstitutets hemsida finns Henrik Bäckströms rapport "Omställningssystemets agenter och försäkringar på den svenska arbetsmarknaden" http://ebib.arbetslivsinstitutet.se/arb/2006/arb2006_04.pdf