



**Låt ingen bli kvar i arbetslivets
utmarker!**

Av Bosse Elmgren



Låt ingen bli kvar i arbetslivets utmarker!

Bosse Elmgren

Flera hundra tusen människor i Sverige lever i arbetslivets utmarker. Det är just de som har råkat allra värst ut i den arbetslöshet och det tvärstopp i ekonomin som oväntat kom över oss som en följd av corona-epidemin. Den kris som nu pågår bör ha lärt oss att alla dessa människor måste få rejäla möjligheter att fullt ut bli med i samhället och slippa vara utan jobb eller leva i otrygghet och med dåliga arbetsvillkor.

400 000 är arbetslösa och vill ha ett jobb. De flesta av dem har varit arbetslösa längre än ett halvår. Just nu blir de i rask takt ännu fler.

Mer än 200 000 har (eller hade, före corona-epidemin) otrygga jobb som behovsanställda, timanställda och anställda på allmän visstid.

Nära 300 000 är (eller var) ofrivilligt deltidsanställda – har jobbat deltid på grund av att heltidsanställning inte gått att få.

Cirka 50 000 är (eller var) så kallade ”egenanställda” - har levt på diverse frilansuppdrag som förmedlats av olika firmor i den så kallade ”gig-ekonomin”. Firmor som inte tar något som helst arbetsgivaransvar.

En kronisk långtidsarbetslöshet har etablerats i Sverige de senaste 25 åren. Därtill har en stor arbetsmarknad vuxit fram med otrygga jobb och ofta usla

arbetsvillkor. Nu, när förhållandena ändrats snabbt och oväntat, har det blivit än värre i arbetslivets utmarker. Och det är mycket ovisst när pandemin är över och vilka långsiktiga verkningar på arbetslivet den kan få.

Viktiga mål att arbeta för

* Alla, utan undantag, måste kunna vara försäkrade mot att förlora sin inkomst om de blir arbetslösa utan egen förskyllan. Men en försäkring borde inte bara ge trygghet mot inkomstbortfall för dem som mister jobbet utan innebära generöst stöd för alla att komma in i eller komma igen i arbetslivet. Inte vara bara en arbetslöshetsförsäkring alltså, utan en arbetsförsäkring.

* Dessutom: kollektivavtal som ger anständiga villkor bör gälla i hela arbetslivet, på alla arbetsplatser. En lag bör stiftas som innebär att kollektivavtal, som träffats mellan fack och arbetsgivarorganisationer, kan allmängiltigförklaras, så att de gäller också när arbetsgivaren är oorganiserad och inte har skrivit hängavtal. Den möjligheten finns i flera andra länder, bland annat Finland och Norge.

De här målen gäller en av våra stora, viktiga jämlikhetsfrågor Det är fråga om människor som måste få rejäla möjligheter att komma med i samhällsgemenskapen. Känna att de tas på allvar, räknas och är viktiga. Känna tillit. Kunna komma till insikt om sina egna möjligheter.

Då skapas också förutsättningar för inre motivation som ger alla drivkraft att jobba för sin egen utveckling, i riktning mot en tillvaro som är intressant, stimulerande och engagerande.

För deras skull behövs verkligt goda och omfattande arbetsmarknadsinsatser – personligt stöd av vägledare som har tid att ägna sig åt varje sökande, generösa möjligheter att förkovra sig. Detta måste erbjudas alla som behöver det. Även dem som känner att de behöver byta jobb. Varenda en.

Det kräver stora och kvalificerade personella resurser. Större än någonsin.

Vi är en grupp aktiva socialdemokrater som har kämpat länge för något som vi kallar för en allmän arbetsförsäkring och som skulle innebära allt detta.

Alltså inte bara en arbetslöshetsförsäkring, utan framför allt en försäkring som innebär möjligheter att komma till sin rätt i arbetslivet. En lagfäst social rättighet, grundad på en socialförsäkring, där alla är med. (Se debattskriften "I stället för att rusta ner Arbetsförmedlingen" utgiven 2019 digitalt på "arenaidé.se")

Steg i rätt riktning

Mycket av det som vi (sedan 2006) arbetat för med vår tanke om allmän arbetsförsäkring kan i lyckliga fall bli verklighet genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. LO, PTK och Svenskt Näringsliv ska i augusti fortsätta att förhandla om avtal som bland annat gäller anställningstrygghet, med koppling till regeringens, Centerns och Liberalernas januariöverenskommelse om regeringspolitiken beträffande förändringar i Lagen om anställningsskydd (LAS). Men förhandlingarna syftar längre än så. Det framgår av en avsiktsförklaring som parterna skrev under i slutet av 2019:

* Ett nytt anställningsskydd ska stärka tillsvidareanställning i förhållande till övriga anställnings- och anlitandeformer, ge arbetsgivarna ökade möjligheter att ha rätt bemanning, öka anställningsbarheten på arbetsmarknaden, vara rättssäkert och inte innebära fri uppsägningsrätt för arbetsgivarna. En arbetsgrupp under ledning av LO:s tidigare avtalssekreterare Erland Olausson ska utarbeta konkreta förslag på det här området.

* Ett nytt omställningssystem ska utformas och ge grundläggande stöd till arbetstagare för att kunna få nytt jobb. Parternas avsikt är att stödet ska finansieras via staten - genom arbetsmarknadsavgiften och den allmänna löneavgiften. En arbetsgrupp under ledning av Cecilia Fahlberg, före detta ordförande i Unionen, ska utarbeta förslag till ett sådant omställningssystem, som också ska omfatta flera andra viktiga punkter:

* Ett förslag till en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring i stället för dagens a-kassor ska utarbetas av en arbetsgrupp som leds av Anders Ferbe, före detta ordförande i IF Metall.

De tre arbetsgrupperna ska lämna sina förslag under maj månad. Förslagen ska vara underlag för förhandlingar mellan parterna under augusti och

september. Ännu är dock ingen enskild fråga slutförhandlad, vilket slås fast i avsiktsförklaringen. Men meningen är att förhandlingarna ska leda fram till en överenskommelse senast den 30 september 2020.

I avsiktsförklaringen konstateras också att en överenskommelse mellan parterna kommer att förutsätta politiska beslut, bland annat ändrad lagstiftning.

I Januariöverenskommelsen om regeringens politik står, att om arbetsmarknadens parter når en överenskommelse om hur LAS ska ”reformas på ett sätt som ger ökad flexibilitet” så ska regeringen lägga fram förslag i linje med den överenskommelsen och inte vad den statliga utredningen om LAS kommer att föreslå.

Ingenting är emellertid klart, parterna har än så länge bara kommit överens om en avsiktsförklaring, själva förhandlingarna återstår. Men avsiktsförklaringen väcker intresse på alla de tre områden där arbetsgrupper nu förbereder de fortsatta förhandlingarna. Jag återkommer längre fram i den här debattskriften med särskilda avsnitt för vart och ett av de tre områdena.

En fråga som naturligtvis måste ställas: Om SN, LO och PTK i höst träffar en uppgörelse i linje med avsiktsförklaringen, vad händer då på övriga delar av arbetsmarknaden? På de statliga och kommunala arbetsmarknaderna? Kommer parterna där att inleda liknande förhandlingar? Eller ska det bara bli en uppgörelse för den privata sektorn? Och hur gör de fackförbund för offentliganställda inom LO som har ställt sig vid sidan av förhandlingarna – Kommunal och SEKO, de har ju också medlemmar i den privata sektorn, även privata arbetsgivare som motparter? Hur gör Byggnads, Fastighets, Mälarna, som också ställt sig utanför? Kommer de att ta upp egna förhandlingar med sina motparter? Situationen är svår att överblicka.

Kommer då parterna verkligen att träffa en uppgörelse i linje med sin avsiktsförklaring? Det är onekligen en smula överraskande att Svenskt Näringsliv varit med om att skriva ett dokument som så pass mycket tillgodoser arbetstagarnas intressen. Ingenting är färdigförhandlat, det bör man ha i minne. Hur sedan utfallet blir återstår att se. Men det borde ändå vara ett rimligt antagande att alla parterna menar någonting med vad de skrivit i sin gemensamma avsiktsförklaring.

Om tidtabellen för förhandlingarna finns det skäl att vara skeptisk. Även om uppgörelsen då är förberedd av arbetsgrupper som utarbetat förslag så verkar det optimistiskt att tro att en uppgörelse blir klar på två månader – augusti och september. Men det vore knappast katastrofalt om förhandlingarna skulle dra något över tiden. Det är stort nog om det blir en överenskommelse i avsiktsförklaringens anda.

Kan alla komma med?

Men en uppgörelse i höst mellan LO/PTK och Svenskt Näringsliv kommer ändå inte att gälla hela arbetslivet, även om parterna skulle träffa liknande uppgörelser på de områden där olika fackförbund har ställt sig utanför förhandlingarna mellan LO, PTK och SN. De områden där problemen är som allra störst kommer i hög grad inte att beröras.

Skulle en ny lag om allmängiltigförklaring av kollektivavtal efter hand kunna innebära att praktiskt taget hela arbetslivet omfattas av de avtalsbundna villkor som antyds i LO:s, PTK:s och Svenskt Näringslivs gemensamma avsiktsförklaring?

För att gälla måste reglerna i en uppgörelse mellan centrala partsorganisationer som LO, PTK och SN skrivas in i branschvisa kollektivavtal. Vid allmängiltigförklaring kommer samtidigt allt annat som facken och arbetsgivarnas organisationer har gjort upp i kollektivavtal om löner och andra arbetsvillkor då att gälla i alla företag och på alla arbetsplatser inom området, även där inget avtal har tecknats. En genomgripande förändring som enligt mitt sätt att se skulle öka betydelsen av kollektivavtal och förhandlingar mellan fack och arbetsgivare kraftigt. Göra det fackliga arbetet än mer betydelsefullt.

I många länder finns lagliga möjligheter att allmängiltigförklara kollektivavtal. Det vill säga att politiskt besluta att bestämmelserna i kollektivavtal som träffats mellan arbetsgivares och arbetstagares organisationer ska gälla för alla företag och arbetsplatser, lika bindande som en lag. Antingen inom angivna delar av arbetsmarknaden eller för arbetslivet totalt. Inom EU och

EES-området är det i dag bara Sverige, Danmark och Italien som inte har antingen allmängiltiga kollektivavtal eller lagstadgade minimilöner.

I Sverige arbetar mer än en halv miljon arbetstagare (12 procent, alla återfinns i privat sektor) utan att ha stöd av ett kollektivavtal. I vårt land har både allmängiltigförklaring av kollektivavtal och lagstadgade minimilöner hittills avvisats, framför allt av arbetstagarnas fackliga organisationer. Motståndet har dock varit starkare och mera uttalat mot lagstadgade minimilöner än mot möjligheten att allmängiltigförklara kollektivavtal.

I Finland har möjligheten till allmängiltigförklarade kollektivavtal varit inskrivna i lag sedan 1970-talet och i dag gäller sådana avtal för samtliga branscher på arbetsmarknaden. Därmed bestäms inte bara minimilöner utan också andra minivillkor som till exempel arbetstider, semester och sjuklönevillkor.

Av och till har lagstadgade minimilöner diskuterats i Finland, men intresset har varit svagt och idén har väckt direkt motstånd i arbetstagarnas organisationer. Bland annat finns farhågor för att sådana skulle bromsa löneutvecklingen.

I Norge finns allmängiltiga kollektivavtal i vissa branscher som städning, varvsarbete och i energibranschen. Sedermera har detta utvidgats till fiskeri- och elinstallatörsbranscherna samt delar av transportsektorn.

Island har allmängiltiga kollektivavtal i samtliga branscher.

Arbetsmarknadens parter har bedömt att det kan finnas risker för statlig inblandning i förhandlingar om villkor i arbetslivet om kollektivavtal allmängiltigförklaras. Men i både Finland och Norge har det visat sig att staten hållit sig utanför konflikter på arbetsmarknaden och låtit parterna göra upp utan inblandning.

I Sverige är det framför allt inom Transportarbetareförbundet som man hittills diskuterat att ta upp frågan om möjlighet till allmängiltigförklaring av kollektivavtal. I till exempel taxi- och åkeribranscherna finns en mängd företag med tiotusentals sysselsatta där inga som helst kollektivavtal gäller.

I en skrift som LO gav ut inför sin kongress 2012 står det under rubriken Allmängiltigförklaring av kollektivavtal: ”Allmängiltigförklaring används i

länder där organisationsgrad och avtalstäckning är låg. När staten får ansvar för att kontrollera att avtalen följs där det inte finns fackföreningar ökar risken att många inte inser betydelsen av fackligt medlemskap – risken för så kallade fripassagerare ökar”.

Men uppgiften att bevaka att avtalen följs bör inte ges åt staten utan åt de parter som tecknat avtalet. Därmed undviker man risker för statlig inblandning i lönepolitik och inkomstbildning och för att arbetstagarna ska förledas att tro att fackligt medlemskap inte är så viktigt. Båda parter ska ha laglig rätt att gå in på vilken arbetsplats som helst inom avtalsområdet för att kolla att avtalet efterlevs och att även ta till stridsåtgärder när så behövs.

För arbetstagarnas fackliga organisationer ger en sådan ordning tillfälle dels att bevaka löner, arbetsmiljö, arbetstider och liknande, men dels också att skapa kontakter med arbetstagare, ge facklig information och värva medlemmar. Rättigheter som facket i dag saknar. Fast facket behöver på många håll bygga upp resurser för att klara en sådan bevakning.

För arbetsgivarnas organisationer ger en sådan rätt möjlighet att se till att det råder konkurrensneutralitet – att inte vissa företag genom att dumpa arbetsvillkor kan konkurrera med skötsamma företag på ett orättvist sätt – och att få fler företag att bli medlemmar. Kommer vi kanske få uppleva att företag sätts i blockad av en arbetsgivarorganisation som vill stoppa osund konkurrens med dumpning av arbetsvillkor?

Ett nytt anställningsskydd

Anställningsskyddets utformning är den fråga som kommit att framstå som anledningen till att arbetsgivares och arbetstagares centralorganisationer nu över huvud taget förhandlar. Detta eftersom Januariöverenskommelsen mellan S, C, L och Mp om regeringspolitiken beskriver hur LAS, Lagen om anställningsskydd ska förändras om inte arbetsmarknadens parter kommer överens om hur LAS kan reformeras på något annat sätt ”som ger ökad flexibilitet”. (Förhandlingarna startades dock, som sagt, av mera långtgående skäl och oberoende av Januariöverenskommelsen.)

I Januariöverenskommelsen står att LAS ska ”ändras genom tydligt ökade undantag från turordningsreglerna”. Det kan jämföras med texten i parternas

avsiktsförklaring inför de fortsatta förhandlingarna att ”det nya systemet ska öka arbetsgivarnas möjligheter att ha rätt bemanning”, vilket lämnar frågan om hur LAS ska ändras betydligt mera öppen.

Januariöverenskommelsen syftar också till att det, särskilt för mindre företag, ska bli lägre kostnader vid uppsägningar, samtidigt som ”rättssäkerhet och skydd mot godtycke upprätthålls”. I parternas avsiktsförklaring motsvaras detta av målet: ”...öka förutsägbarheten för både arbetsgivare och anställda kring hur en anställning kan avslutas och vilka kostnader som kan vara förknippade därmed.” I avsiktsförklaringen står också ”att det nya anställningsskyddsregelverket ska vara rättssäkert och inte innebära en ´fri uppsägningsrätt´ för arbetsgivarna. När det gäller företagens kostnader vid uppsägningar stannar det här vid att ”öka förutsägbarheten”. Alltså en klart mindre låst position.

Den statliga utredningen om ändringar i LAS ska enligt Januariöverenskommelsen ”också arbeta med förslag som skapar en bättre balans i anställningsskydden för personal med olika anställningsvillkor”. I avsiktsförklaringen från arbetsmarknadsparterna står det mer preciserat: ”Vidare ska tillsvidareanställningsformen i förhållande till övriga anställningsformer och anlitandeformer stärkas. Allmän visstid ska ersättas.”

Både Januariöverenskommelsen och avsiktsförklaringen innehåller likartade formuleringar om att de nya bestämmelser som föreslås gälla ska ge de anställda möjligheter att stärka sin anställningsbarhet i samband med omställningar. Och i avsiktsförklaringen säger parterna att ”grundläggande delar av dagens regler i lagen om anställningsskydd kan behöva ändras”.

En uppgörelse i höst mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv kan alltså komma att bestämma innehållet i regeringens förslag om ändringar i LAS. I så fall skulle det faktiskt kunna leda till mer av tillsvidareanställningar och mindre av visstidsanställningar samt till att den otrygga formen ”allmän visstidsanställning” upphör.

Uppdragstagarna som arbetar under ”övriga anlitandeformer”, andra än anställning, lever ofta under pressande omständigheter. De skulle inte bli hjälpta av att deras arbetsgivare omfattas av kollektivavtal. Kan det som står i parternas avsiktsförklaring om att tillsvidareanställning ska stärkas i förhållande till ”övriga anställnings- och anlitandeformer” i lyckliga fall leda

till viktiga förbättringar för både tidsbegränsat anställda och ”egenanställda” i arbetslivets utmarker? Kan till exempel företag som förmedlar ”egenanställdas” arbetsuppgifter förmås att ta ökat ansvar gentemot sina uppdragstagare?

Ett exempel på hur det kan gå till i denna del av arbetslivet: cykelbud får uppdrag (slangord: ”gig”) via företag som förmedlar budtjänster och tar betalt av cykelbuden för detta. Men företagen tar inget arbetsgivaransvar utan varje tjänst blir en affär mellan beställaren och cykelbudet. Juridiskt är cykelbudet en företagare med egen firma som tar hela ansvaret för att preliminärskatt och sociala avgifter betalas in, för den egna sjuklönen, försäkringar, cykeln och den egna arbetsmiljön. Detta fast hen i många fall är tvungen att följa den taxa som förmedlaren bestämmer och andra regler gentemot kunden. Arbetstiderna kan bli långa, det gäller att ta de uppdrag som förmedlaren lägger ut, annars kan det bli klen med inkomsterna. Ingen anställningstrygghet; det finns ju ingen anställning att vara trygg med!

Ett liknande exempel är så kallade enbils-åkare med taxibil, fast de inte brukar räknas som en del av gig-ekonomin. För att få kunder ansluter sig åkaren till en beställningscentral (taxiväxel) som lägger ut uppdrag och tar betalt för detta. Beställningscentralen bestämmer hur bilen ska vara målad, hur mycket åkaren får ta betalt av kunderna, inom vilket område hen får ta upp passagerare och så vidare. För att taxibilen – en stor investering som åkaren måste göra – ska rulla tillräckligt många timmar och dra in pengar ser sig många enbils-åkare tvungna att anställa extraförare eftersom åkaren själv ju inte kan orka köra hur mycket som helst. Enbils-åkaren, som juridiskt är en företagare men kan vara minst lika hårt styrd av beställningscentralen som en anställd, måste ta det fulla arbetsgivaransvaret för sin anställda extraförare. Och ingen trygghet till arbetsinkomst finns där heller.

På liknande sätt är det ofta med skogsarbetare som måste hålla sig med egna dyra maskiner för att kunna utföra arbetsuppgifter åt det skogsbolag för vars räkning de jobbar. De får ta arbetsgivaransvar för sig själva och dessutom alla kostnader och allt ansvar för sina maskiner.

Om turordningsreglerna: Det verkar inte helt givet att ökade möjligheter för arbetsgivare att ha ”rätt bemanning” kommer att innebära ökade undantag

från LAS´ turordningsregler vid uppsägningar. Kanske det i stället kan bli ökade möjligheter till förhandlingslösningar i varje särskilt fall?

Förstärkt omställningssystem.

Individen bör ges en effektiv hjälp att få ett nytt arbete efter uppsägning, rätt och möjlighet till kompetensutveckling under och efter anställning och möjligheter till rådgivning och vägledning om påbyggnadsutbildning, karriärutveckling och byte av yrke. Det står klart utsagt i avsiktsförklaringen från arbetsmarknadens parter. Där slår parterna också fast att individen bör få betalt under sådana studier, så att de blir möjliga.

Det är det här inslaget i parternas avsiktsförklaring som allra mest påminner om vad vi skulle vilja åstadkomma med en allmän arbetsförsäkring. Jag vill till er läsare på ett kärleksfullt sätt försöka ge en gripbar bild av vad vi tänker oss som ett viktigt framsteg för att varje människa ska kunna känna frihet och trygghet.

*

Var och en som behöver och vill ha ett nytt jobb måste tas på verkligt allvar. Hen bör få en nyfiken fråga: Vilket slags jobb skulle Du vilja ha, helst av allt? Var någonstans i arbetslivet tror Du att Du bäst skulle komma till Din rätt?

Det ska vara utgångspunkten för fortsatta samtal.

Frågan bör ställas av en vägledare som har tid för detta och god kompetens att hjälpa till. Och i samtal mellan den sökande och vägledaren ska de tillsammans arbeta fram en personlig handlingsplan för den sökandes väg in i, eller tillbaka till, arbetslivet.

Där ska den sökandes önskan och egenskaper vägas mot de realistiska förutsättningar som finns för att få ett så bra jobb som möjligt. Allt med hjälp av rimliga insatser av utbildning, praktik, rehabilitering, sökande efter arbete och vad som nu kan behövas för att målet ska nås. Det kan emellanåt betyda att en sökande i stället för att ta ett jobb som bjuds går en utbildning som leder till ett lämpligare jobb längre fram.

Den personliga handlingsplanen får inte vara ett hafsvverk som bara bygger på ett kort samtal. Den ska växa fram i en process som kan få ta någon tid. Och den ska vara ett levande verktyg för var och en att ta sig vidare med.

När planen är bestämd och har blivit godkänd ska vägledaren vara ett personligt stöd under vägen fram till det nya jobbet. Ge råd och uppmuntran, hjälpa till när planen ibland kan behöva revideras därför att förutsättningar ändrats, och så vidare.

Så länge någon arbetar systematiskt med att följa och fullfölja sin personliga handlingsplan ska hen också ha en ekonomisk ersättning från försäkringen som det går att leva hyggligt på. Den som jobbar aktivt för att få en plats i arbetslivet kan inte förmenas rätten till en trygg inkomst. 80 procent av tidigare inkomst, i dagens läge upp till en ersättning (ett ”tak”) om ungefär 2 000 kronor per arbetsdag före skatt (runt 42 000 kr/mån), dock minst runt 1 000 kronor per arbetsdag (ett ”golv”, på ungefär 21 000 kr/mån) före skatt, det tycker jag kunde vara skäligt.

Jag frågade en gång en erfaren vägledare inom Trygghetsfonden TSL – Svenskt Näringslivs och LO:s gemensamma omställningsorgan för arbetare inom privat sektor: Hur många personer är det rimligt att en vägledare samtidigt kan ge personligt stöd och ha tillräcklig tid att ägna åt var och en? Vägledaren tänkte efter en stund, så svarade hon: ”Femton, högst tjugo”.

Jämför detta med att en handläggare hos Arbetsförmedlingen inte så sällan har mer än hundra sökande, vissa gånger betydligt fler, att försöka hålla kontakt med! Många sökande hos Arbetsförmedlingen räknar det som en lyckträff att få några minuters samtal med sin handläggare. Så kan det inte få vara.

*

Parterna vill bygga på de goda erfarenheterna från deras gemensamma omställningsorgan Trygghetsrådet TRR (för anställda inom PTK-sektorn) och Trygghetsfonden TSL (för anställda inom LO-sektorn). Och de vill, som redan nämnts, att omställningsorganen i fortsättningen också ska kunna jobba med hjälp av statlig finansiering – genom arbetsmarknadsavgiften och

den allmänna löneavgiften. Omställningsstödet bör enligt avsiktsförklaringen omfatta inte bara tillsvidareanställda utan även visstidsanställda.

Det här innebär, om det blir verklighet, att omställningsorganen övertar ansvaret för samhällets arbetsmarknadspolitik för personer som arbetat eller alltjämt arbetar inom respektive avtalsområde. En uppgift som Arbetsförmedlingen hittills har haft. Detta är precis vad vi förordat i förslaget om en allmän arbetsförsäkring.

Genom åren har sammanlagt ungefär 15 omställningsorgan av liknande slag som TSL och TRR grundats genom kollektivavtal (omställningsavtal) på olika delar av arbetsmarknaden – offentlig, privat och idéburen verksamhet. Det är allmänt omvittnat att omställningsorganens arbete har gett goda resultat så att människor kunnat få nya jobb och arbetsuppgifter i stället för dem som de måste lämna eller riskerat att bli av med.

Ett huvudintryck från samtal som jag tidigare har haft med vägledare och andra, verksamma inom omställningsorganen: det är mycket viktigt för de människor som berörs att de får den personliga kontakten med rådgivaren/vägledaren och den individuella behandlingen, och att de inte själva behöver leta efter var de kan finna det stöd de behöver.

Jag uppfattar det som att omställningsorganens arbetssätt ofta är detsamma som arbetsförmedlare jobbade efter för några årtionden sedan och som var grunden till en yrkesstolthet hos dem: att med en bra och mänsklig personlig kontakt med den sökande ge bästa möjliga stöd på vägen till ett nytt jobb.

Men parterna vill i sin avsiktsförklaring gå ännu längre än till att ge stöd åt anställda i företag inom respektive avtalsområde, vilka förlorat eller riskerar förlora hittillsvarande jobb. I avsiktsförklaringen står att det bör inrättas ”en omställningsorganisation för arbetsgivare och arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal om kompetens och omställning. Verksamheten där bör bedrivas på motsvarande sätt som inom parternas omställningsorganisationer.”

Vilka ska omfattas av denna nya omställningorganisation?

Vilka arbetstagare är det som ”inte omfattas av kollektivavtal om kompetens och omställning”?

Numera finns ”avtal om kompetens och omställning” i praktiskt taget alla kollektivavtal.

I offentliga sektorn är avtalstäckningen hundra procentig, i privat sektor 82 procent. Vilket vill säga att drygt en halv miljon anställda arbetar utan kollektivavtal. Det är alltså i huvudsak dessa som skulle komma att omfattas av den nya omställningsorganisationen som eftersträvas enligt parternas avsiktsförklaring.

Vem skulle då vara en naturlig huvudman för denna? Arbetsmarknadens parter? Staten? Är detta början till den nya Arbetsförmedlingen?

Borde inte också de som står utanför men vill komma in i arbetslivet omfattas? Och de som jobbar under ”övriga anlitandeformer”? Här har vi ytterligare flera hundra tusen människor som bör ha rätt till ett verkligt gott stöd – betydligt bättre än i dag – för att komma med och få bra jobb. I så fall skulle denna organisation, aktualiserad i parternas avsiktsförklaring, kunna bära upp den verksamhet för att ge människor möjligheter i arbetslivet som vore så angelägen att få till genom en allmän arbetsförsäkring. En offentlig arbetsförmedling med ett arbetssätt inspirerat av verksamheten i de omställningsorgan som arbetsmarknadens parter inrättat.

Ett arbetssätt med så stor tyngdpunkt på vägledning, personligt stöd och genomarbetade personliga handlingsplaner skulle kräva kraftigt ökade resurser. Ett räkneexempel: om 300 000 sökande samtidigt skulle behöva stöd av vägledare som var och en har 15 personer att hålla kontakt med så skulle det behövas 20 000 kompetenta vägledare. I så fall en stor resursförstärkning jämfört med vad som varit hittills. Och den kommer att ta tid att genomföra. Inte minst med att utbilda och rekrytera goda och kompetenta vägledare.

Men om vi menar att varje människa som står långt från arbetsmarknaden eller i en otrygg utkant av den ska få ordentliga möjligheter att komma in i arbetslivet, då måste vi vara beredda att satsa mänskliga resurser i en sådan skala. Och än mer genom generösa möjligheter till utbildning, rehabilitering, validering av kunskaper och mycket annat.

Till en offentlig arbetsförmedling borde kopplas regionala och lokala nämnder där också representanter för kommunerna och arbetsmarknadens

parter på regional/lokal nivå skulle kunna bidra med sin kännedom om arbetsmarknaden inom sina geografiska områden och påverka arbetsmarknadspolitiken så att dess åtgärder tar god hänsyn till lokala/regionala variationer och därmed blir mera träffsäker. En decentralisering för att denna arbetsförmedling, trots omfattande verksamhet, inte ska utvecklas till en stor, byråkratisk koloss.

En sådan risk motverkas framför allt av att arbetsmarknadens parter genom sina omställningsorgan ansvarar för stora delar av arbetsmarknadspolitiken. Där kommer verksamheten av praktiska skäl att knytas till enskilda arbetsplatser eller till geografiska områden inom vilka det är rimliga reseavstånd. Det ger spelrum för inte minst lokala fackliga organisationer – klubbar, avdelningar, sektioner – inom respektive avtalsområde att påverka verksamheten. Och ge medlemmarna möjligheter till inflytande över till exempel förebyggande arbete som inverkar på arbetsmiljö och arbetsorganisation. En decentralisering till delar av arbetslivet som kan bli verklighetsnära och mera gripbara för de enskilda som berörs. Och det skulle ge en väg till lite mer demokrati i arbetslivet.

En svaghet hos arbetsmarknadspolitiken under senare årtionden har varit att den alltför mycket inriktats på generella makroekonomiska efterfrågestimulanser och alltför lite på selektiva, riktade, insatser. I en tid med stora omställningar som vi kan vänta oss i ekonomi och arbetsliv kommer att det att krävas omfattande åtgärder som är individuellt utformade för varje sökande, för att stödja ett livslångt lärande och ta hänsyn till lokala och regionala skillnader. Det är en grundtanke bakom idén om allmän arbetsförsäkring, som vi ser som en vidareutveckling av den klassiska svenska arbetsmarknadspolitiken, byggd på starka inslag av riktade åtgärder.

Gösta Rehn var LO-ekonomen som gav den grundläggande inspirationen till den lyckosamma arbetsmarknadspolitiken i Sverige från mitten av 1900-talet och några årtionden framåt. Han sa så här om den kanske viktigaste innebörden av denna politik som också var en stor frihetsreform: Att ge åt var människa möjlighet att bli herre över sitt eget öde.

Låt oss försöka förverkliga detta!

En kollektivavtalad arbetslöshetskassa

”Parterna tillsätter en arbetsgrupp för att analysera förutsättningarna för en modell att ersätta dagens offentligt finansierade arbetslöshetsförsäkring med en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring. Arbetsgruppen ska också presentera förslag på hur en sådan modell ska utformas”.

Det är ordagrant vad som står i parternas avsiktsförklaring.

Rimligtvis måste en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring gälla alla som omfattas av kollektivavtal. Således inte bara dem som söker medlemskap i arbetslöshetskassa. Det blir en obligatorisk försäkring på detta område. Den traditionella fackliga idén om frivillig arbetslöshetsförsäkring överges om detta skulle bli verklighet.

Därmed framstår det som än mer oskäligt att stänga ute andra arbetstagare, den halva miljon som jobbar utan kollektivavtal, från försäkring mot inkomstbortfall vid arbetslöshet.

Från fackliga utgångspunkter borde det ses som ett viktigt intresse att även dessa grupper blir försäkrade. I annat fall finns det en stor grupp arbetstagare som när de blir arbetslösa har mycket dåliga villkor och för vilka frestelsen i många fall blir stor att acceptera erbjudanden om jobb med dåliga villkor, sämre än kollektivavtalens. Det blir då svårare att hävda minimikrav när det gäller löner, arbetstider, pensioner och så vidare, risken är stor för besvärande dumpning av arbetsvillkor.

Arbetslösheten bland personer som står utanför dagens arbetslöshetsförsäkring är i normala fall flera gånger så hög som bland dem som är medlemmar i a-kassa. Detta är ett tydligt tecken på att arbetslösheten samtidigt är betydligt högre inom grupper som brukar arbeta i verksamheter utan kollektivavtal än inom grupper som normalt jobbar med kollektivavtal. Detta gör att riskerna för dumpning av arbetsvillkor på många håll blir än större.

Starka rättviseskäl talar för att precis alla arbetstagare borde omfattas av försäkring vid arbetslöshet.

Ett skäl för att formen en allmän socialförsäkring i så fall bör väljas i stället för en kollektivavtalad a-kassa: Det är obligatoriska socialförsäkringars styrka att de innebär att försäkringskollektivet blir stort, att riskerna sprids ut på flera. Socialförsäkringar innebär att försäkringspremier betalas in även för dem som löper små risker, vilket gör att premierna blir lägre än de annars skulle vara. Om alla är med kan förvaltningen av försäkringen dessutom bli både enklare och billigare.

Ännu ett skäl för att utvidga till en allmän socialförsäkring är att försäkringen mot inkomstbortfall vid arbetslöshet borde direkt kopplas samman med insatser som gör det lättare för varje berörd person att komma in i eller tillbaka till arbetslivet, att få ett lämpligt jobb. En inbyggd drivkraft att minska arbetslösheten. Det blir en styrka i själva försäkringen att inte bara ge dem som drabbas en försörjning utan även - och framför allt - bättre möjligheter till arbete och försörjning. Det är just detta som gör att det borde bli en arbetsförsäkring, inte bara en arbetslöshetsförsäkring.

Emellertid: om parterna skulle bli överens om en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring kan det vara svårt för dem att överge vad de just kommit överens om. För ganska lång tid framöver kan det då bli mer eller mindre utsiktslöst att aktualisera en annan modell. I så fall kan allmängiltigförklaring av kollektivavtal ändå innebära att också de människor i arbetslivet som i dag har de sämsta och mest otrygga villkoren kommer med.

Det vore fullt möjligt att kombinera en allmän arbetsförsäkring med den lika allmänna sjukförsäkringen till en enda försäkring för den som är förhindrad att förvärvsarbeta. Även efter en sjukskrivning finns det i många fall skäl till rehabilitering och andra åtgärder för att komma igen i arbetslivet. Och en kombination skulle tydligt minska riskerna för att någon ska falla mellan stolarna med två olika socialförsäkringar. Hur som helst är det önskvärt att dagens sättnings blir densamma oavsett anledning till utebliven arbetsinkomst. Idén om en allmän arbetsförsäkring står dock inte och faller med en kombination med sjukförsäkringen, men en sådan är fullt möjlig.

Ta vara på människorna!

För att den stora arbetslösheten ska kunna hävas, för att otryggheten i arbetslivets utmarker upphöra och för att en allmän arbetsförsäkring eller något liknande ska bli riktigt meningsfullt, måste det i dagens läge bli fler jobb att förmedla. Och eftersom många jobb med dåliga och otrygga villkor skulle försvinna så blir det än större behov av att nya jobb tillkommer.

På lite längre sikt är det snarare brist på arbetskraft som är att vänta. De närmaste 10-15 åren ökar i Sverige andelen barn, studerande och äldre som den yrkesaktiva delen av befolkningen har att försörja. Samtidigt finns stora behov av välfärdstjänster och utbildning som inte är tillgodosedda. Både volym och kvalitet måste höjas. Inom dessa sektorer består kvalitet i hög grad av mänskliga insatser.

Ett gammaldags effektivitetstänkande, ärvt i gångna tider från näringslivet, har tyvärr fått prägla diskussionen om resurserna i välfärdssektorn, som alltför mycket inriktats på kostnadsjakt och ”rationaliseringar”. Det har lett till bantningar av personalstyrkor när tankarna snarare borde ha inriktats på kvalitetsförbättringar och på kompetenshöjning hos personalen. Drivkraften bakom detta har framför allt varit en strävan mot lägre skatter. Andelen skatter och sociala avgifter, mätt som procent av bruttonationalprodukten, har sänkts med cirka fem procentenheter under 2000-talet, och det har fått svåra konsekvenser för kvaliteten i de offentliga tjänsterna. Den offentliga sektorn har blivit underfinansierad.

Underbemanning är ofta orsak till att jobbet blir stressigt och otrivsamt och till att personalomsättningen blir hög. Nu under coronakrisen har vi fått en tydlig påminnelse om detta i och med hög smittspridning via hemtjänst och äldreboenden på många håll. I äldreomsorgen finns särskilt stora behov av att personalen får möjlighet att stärka sina kompetenser. Ingen borde få arbeta där som ett första jobb i arbetslivet utan utbildning och god handledning. Att hjälpa gamla och handikappade och ge dem möjlighet till ett innehållsrikare liv är sannerligen inte några okvalificerade jobb!

En följd av otrygga timanställningar i vården har också visat sig under corona-pandemin: timanställda vågar inte stanna hemma från jobbet om de är snuviga – och kanske bär på corona-smitta. De vill inte riskera att mista

sin försörjning, delvis eller helt, om de inte ställer upp när de kallas till jobb. Ett klassiskt exempel på daglönarens ständiga helvete.

I längden måste betydande personalresurser sättas in också i kollektivtrafik och miljöarbete av olika slag. Inte minst är det fråga om stora samhällsinvesteringar i järnvägar och förnybar energi.

Mot den här bakgrunden är det synd och skam att så stora delar av den yrkesverksamma befolkningen i så hög grad lever utan ett tryggt arbete. Anders Nilsson och Örjan Nyström, författare framför allt genom Tankeverksamheten inom Arbetarrörelsen i Göteborg, har i flera sammanhang argumenterat för övergripande och långtgående insatser för att mobilisera, utveckla och understödja människors förmågor. Bland annat har de gjort detta med hänvisning till Amartya Sens ”Capability Approach” och Esping Andersens ”Opportunity Structure”. Sådana tankar är ju också själva utgångspunkten för idén om en allmän arbetsförsäkring.

Arbetsmarknadspolitiken måste inriktas både mot att arbetslösa med stöd av ökad kompetens kommer i jobb, väl lämpade för individen, och att redan sysselsatta utvecklas för att bredda sin förmåga och klara omställningar. Arbetsmarknadspolitiken måste i stor utsträckning flytta in på arbetsplatserna, vilket är ett genomgående drag såväl i avsiktsförklaringen från SN, PTK och LO som i tanken om en allmän arbetsförsäkring.

Vi måste ta vara på människorna och se till att var och en har möjlighet att komma med i arbetslivet tack vare sin förmåga och inte till följd av att hen måste acceptera otrygghet och usla arbetsvillkor. Arbetslivets utmarker bör inte längre tillåtas vara utmarker.

Som jag ser det måste det ske genom att vi satsar större andel av våra resurser på gemensamma ändamål. Andelen av de värden vi tillsammans skapar genom arbete som går till gemensamma uppgifter måste öka. Det betyder ökade skatter snarare än sänkta.

Detta betyder i sin tur att människor med god ekonomi – kanske en majoritet av oss - måste avstå en del av kraven på ökad privat konsumtion av prylar och flygresor till solen. Det är starkt motiverat också av hänsyn till miljö, klimat och jordens ändliga resurser.

*

Kan vi vinna stöd för en politik som ger flera jobb till anständiga villkor att förmedla, framför allt till dem som nu befinner sig i arbetslivets utmarker? Jobb som i stor utsträckning organiseras av samhället och som i huvudsak går ut på att öka konsumtionen av gemensamt betalda tjänster: välfärd, utbildning, miljö- och klimatarbete, kultur? Ger corona-krisen oss en chans att förändra vårt konsumtionsmönster?

Hur som helst kommer det att bli spännande att se vad som händer i politiken och i samhället i övrigt om LO, PTK och Svenskt Näringsliv träffar en uppgörelse hösten 2020 som ligger i linje med sin avsiktsförklaring. Är det fråga om en uppgörelse av liknande dignitet som Saltsjöbadsavtalet 1938 med åtföljande huvudavtal på olika områden? Och vilka politiska beslut kommer i det läget att behövas för att tillgodose intentionerna bakom en allmän arbetsförsäkring?

Om vi i arbetarrörelsen ska göra oss förtjänta av namnet arbetarrörelse, då bör vi nu ta itu med problemen i arbetslivets utmarker.

Om författaren

Bosse Elmgren är med mer än 60 år som aktiv socialdemokrat en av arbetarrörelsens veteraner. Med kortare erfarenheter av skogs- och industriarbete har han ägnat större delen av sitt yrkesliv som journalist och funktionär i det socialdemokratiska partiet, bland annat på partistyrelsens kansli och som politisk sekreterare för fullmäktigegruppen i Göteborg. Tidigare har Tankeverksamheten publicerat rapporten Ett långt brev (2015) av Bosse Elmgren, och tillsammans med andra författare även Arbetsförsäkring åt alla! (av Bosse Elmgren, Lars Ag, Helmuth Föll, Sune Gidgård och Stig Lahti, 2010). Bosse Elmgren är numera bosatt i

Södertälje, där han 2015 fick ABF:s pris som årets folkbildare för insatser i det lokala arbetet.

Författarna svarar själva för framlagda uppfattningar och slutsatser i Tankeverksamhetens skrifter.

© 2019 Tankeverksamheten inom arbetarrörelsen i Göteborg

Webb: www.tankeverksamheten.se

E-post: redaktion@tankeverksamheten.se

Cecilia Dalman Eek, Staffan Lindström, Ann-Marie Ljungberg, Örjan Nyström

Tidigare utgivet av Tankeverksamheten

2011

1. Anders Nilsson & Örjan Nyström, *Ny strategi för jämlikhet* (september 2011)
2. Anna Johansson, *Obligatorisk valfrihet? Nej tack!* (november 2011)
3. Gösta Esping-Andersen, *Att investera i barn och utjämna livschanser* (november 2011)

2012

4. Sofia Jonsson, *Trafficking i Europa* (januari 2012)
5. Erik Bengtsson, *Varför är fackföreningsrörelsen så svag i USA?* (januari 2012)
6. Johan Lönnroth, *Fragment av en begeliansk historieskrivning över nationalekonomin ur svensk horisont* (februari 2012)
7. Roland Kadefors, *Jobba till 75? Om ålder, arbete och pensionering* (mars 2012)
8. Anders Nilsson & Örjan Nyström, *Ungdomsarbetslösheten i Sverige och Leerwerkplicht i Nederländerna* (april 2012)
9. Anna-Lena Lodenius & Mats Wingborg, *Arbetarrörelsen och hotet från högerpopulisterna* (april 2012)
10. Erik Bengtsson, Jack Rolka & Fredrik Ståhle, *Arbetsmiljörapport* (maj 2012)
11. David Ljung, *Nya tider – nya jobb: Utmaningar och utvecklingsvägar i jobbpolitiken* (juni 2012)
12. Kerstin Littke, *Förutsättningar för framtidens livslånga lärande i Sverige* (juni 2012)
13. Anders Nilsson, *Underbara dagar framför oss: Om sociala investeringsstrategier med barnperspektiv för hållbar storstadsutveckling i kunskapsamballet* (juli 2012)
14. Christer Thörnqvist & Charles Woolfson, *Upphandlingar och nerköp: Om lagstadgad social dumpning i byggnadsbranschen* (september 2012)
15. Johan Büser & Anna Johansson, *Ett förslag till socialdemokratisk handlingslinje mot riskkapitalister i välfärden* (september 2012)
16. Anders Nilsson & Örjan Nyström, *Dags att skrota "full syssetsättning"?* (november 2012)
17. David Ljung, *Är vi smarta nog för de nya jobben?* (november 2012)
18. Anders Nilsson, *Nystartszoner – möjligheter, hot eller retoriskt slag i luften?* (november 2012)
19. Delvin Arsan, Tor Gustafsson & Stig-Björn Ljunggren, *Gläntan i skogen – om socialdemokratins utmaningar i en ny tid* (december 2012)

2013

20. Erik Bengtsson, Sören Mannheimer, Anders Nilsson & Örjan Nyström, *Att skjuta överskottet i bytesbalansen till inbemska investeringar* (januari 2013).
21. Ingvar Johansson, *Välfärdskapitalism med jämlikhetsnorm?* (februari 2013)
22. Gösta Esping-Andersen, *Jämlikhet med en lycklig bourgeoisie: Den socialdemokratiska vägen till jämlikhet* (mars 2013)
23. David Ljung, *Har vi råd att inte satsa mer på jämställdhet?* (mars 2013)
24. Lars Ag, Bo Elmgren, Helmuth Föll, Sune Gidgård & Stig Lahti, *Arbetsförsäkring åt alla!* (april 2013)
25. Peter S. Adler, *Det dynamiska förhållandet mellan kodifierad och icke-kodifierad kunskap* (april 2013)
26. Anders Nilsson, *Att förstå världen* (juli 2013)
27. Sandrine Bony, Bjorn Stevens, Isaac Held, John Mitchell, Jean-Louise Dufresne, Kerry Emanuel, Pierre Friedlingstein, Stephen Griffies & Catherine Senior, *Koldioxid och klimat: Perspektiv på en vetenskaplig bedömning* (augusti 2013)
28. Erik Bengtsson, Jack Rolka & Fredrik Ståhle, *Organisera eller rekrytera? En rapport om facklig förnyelse* (september 2013)

29. David Ljung, *Kina – risk eller räddning för jobben i Sverige och Europa?* (oktober 2013)
30. Anna Johansson, Linus Glanzelius, Jan Nilsson, Olle Ludvigsson, Pasi Sahlberg & Anders Nilsson, *Tre texter om skolan* (december 2013)

2014

31. Sheri Berman, *Socialdemokratin och skapelsen av allmänintresset* (januari 2014)
32. David Ljung, *Vad kan vi vinna på att göra de sjuka jobben friska?* (mars 2014)
33. Johan Lönnroth & Jimmy Sand, *Den svenska vänsterns historia* (april 2014)
34. Anders Nilsson & Örjan Nyström, *Det polytekniska bildningsidealet och den tredje industriella revolutionen* (maj 2014)
35. Colin Crouch, *Från defensiv till offensiv och framåtsyftande socialdemokrati* (juni 2014)
36. Anders Nilsson & Örjan Nyström, *Istället för valanalys* (september 2014)
37. Örjan Nyström, *Två essäer* (oktober 2014)
38. Anders Nilsson, *Läget i världen* (december 2014)

2015

39. Ann-Sofie Hermansson, Anne-Marie Lindgren, Anders Nilsson, Örjan Nyström, Christer Persson & Levi Svenningsson, *För en jämlikhetsutredning* (februari 2015)
40. David Ljung, *Mer frihandel = fler jobb? Sysselsättnings effekter av ett frihandelsavtal mellan EU och USA* (mars 2015)
41. Ingvar Johansson, *Globalisering och förtjänst – fallet Zlatan* (april 2015)
42. Cecilia Dalman Eck, *Kris i befolkningsfrågan? Om urbanisering och jämlikhet* (maj 2015)
43. Sven Bremberg, *Förskolan, barnen och framtiden* (juni 2015)
44. Ann-Sofie Hermansson, Ingvar Johansson, Anders Nilsson & Örjan Nyström, *Sommarlektyr: Om Grekland, missundsjuka, Marx och sorg som flyter* (juli 2015)
45. Anders Nilsson, *Europeiska unionens grekiska kris* (juli 2015)
46. Anders Nilsson, *Vart är Kina på väg?* (augusti 2015)
47. David Ljung, *Vilken framtid har försvarsindustrin?* (november 2015)
48. Bosse Elmgren, *Ett långt brev* (november 2015)
49. Ingvar Johansson, *En död Marx, en åldrad Liedman och dagens unga vänster* (december 2015)

2016

50. Johan Lönnroth, *Palme och den socialdemokratiska utopin – en bitvis självbiografisk betraktelse* (februari 2016)
51. Ingvar Johansson, *Välfärdsstaten och globaliseringen* (april 2016)
52. Johan Lönnroth & Jimmy Sand, *"Klassambulle i omvandling" och "Det svarta hålet socialismen" – två kapitel ur en kommande bok* (juni 2016)
53. Örjan Nyström, *Ressentiment – socialpsykologiska aspekter av ojämlikhet* (augusti 2016)
54. Anders Nilsson, *Hillary Clinton, Keynes och olika slags keynesianismer* (augusti 2016)
55. Anders Lindberg, Nathalie Besér, Anders Högström, Marie Demker, Ann-Marie Ljungberg, Lars Wenander, Cecilia Dalman Eck, Anders Nilsson & Johan Flanke, *Inte bara ekonomin är bankrutt – GP från socialliberalism till högerpopulism* (september 2016)
56. Anders Nilsson, *Nyanländas väg till jobb – med appendix om hyperrealiteten* (november 2016)

2017

57. Stefan Carlén & Christer Persson, *Är det möjligt att nå arbetslöshetsmålet? En starkare ekonomisk politik är nödvändig* (januari 2017)

58. Åke Magnusson & Anders Nilsson, *Global värld – gemensam färd?* (april 2017)
59. Ann-Marie Ljungberg, Johan Lönnroth & Jimmy Sand, *150 år av feminism – från kvinnosak till jämställdhetspolitik* (juni 2017)

2018

60. Ingvar Johansson, *Sverige som hybridstat: Det krävs en perspektivförskjutning i synen på Sverige* (september 2018)
61. Örjan Nyström, *Meritokratiens värdegrund – om jämlikhet och meritokrati* (december 2018)

2019

62. Örjan Nyström, *Professionerna* (juni 2019)
63. Ann-Charlotte Kindmark och Olivia Hjort, *Den enda berättelsen? -En kvantitativ studie av könsfördelningen i 1181 barnböcker på sju förskolor i Göteborg.* (augusti 2019)
64. Jonas Olofsson, *Har den nyliberala eran nått vägs ände?* (oktober 2019)
65. Johan Lönnroth, *Den svenska riksbanksreformen 1998/99*
66. Ingvar Johansson, *Professionalisering i en ny tid. Tankar kring det socialdemokratiska strategitänkandet.*

2020

67. Ann-Marie Ljungberg, *Miljö och demokrati* (januari 2020)
68. Fyra frågor om miljö och samhälle, (mars 2020), medverkande: Thomas Sterner, Johan Lönnroth, Håkan Bernhardsson, Rikard Ledin da Rosa, Viktoria Janovskis, Cecilia Dalman Eek och Örjan Nyström

Samtliga tidigare rapporter kan laddas ned från www.tankeverksamheten.se.

Skickar du din e-postadress till redaktion@tankeverksamheten.se så ser vi till att du inte missar någonting i vår kommande utgivning.

Flera hundra tusen människor i Sverige lever i arbetslivets utmarker. Det är just de som råkat allra värst ut i den arbetslöshet och det tvärstopp i ekonomin som oväntat kom över oss som en följd av corona-epidemin. Den kris som nu pågår bör ha lärt oss att alla dessa människor måste få rejäla möjligheter att fullt ut bli med i samhället och slippa vara utan jobb eller leva i otrygghet.

