



ETT HELHETSGREPP OM ARBETSMARKNADSPOLITIKEN

# En arbetslinje för fler jobb och högre löner

Slutrapport i kongressprojektet  
*Ett helhetsgrepp om arbetsmarknadspolitiken*

Landsorganisationen i Sverige

© Landsorganisationen i Sverige 2022

Omslagsfoto: Luke Jones Unsplash.com

Grafisk form: Pushing Buttons AB [www.pushingbuttons.se](http://www.pushingbuttons.se)

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2022

ISBN 978-91-566-3592-2

LO 23.01 #200



Sverige har sedan 1990-talet haft hög arbetslöshet. I och med Covid-19-pandemin har långtidsarbetslösheten ökat samtidigt som behovet av klimatsmart, grön omställning blir allt mer akut.

Vi på LO är övertygade om att det går att göra mer för att sänka arbetslösheten och samtidigt rusta arbetslösa och löntagare för att bättre kunna möta strukturomvandlingen. Kampen för full sysselsättning och en progressiv samhällsutveckling måste handla om att arbetslösa inte bara får ett jobb, utan rätt jobb. Därför ska inte ekonomisk trygghet för arbetslösa och vikten av goda anställningsförhållanden på svensk arbetsmarknad glömmas bort.

För att lyckas med detta gäller det att ta till sig av den forskning och de goda exempel som finns och knyta samman arbetsmarknadspolitikens olika delar till en helhet. Det är bakgrunden till att LOs styrelse beslutat att genomföra projektet Ett helhetsgrepp om arbetsmarknadspolitikerna.

Projektet är ett led i att lyfta två av de områden som LO-kongressen 2020 beslutade skulle sättas i fokus: trygga jobb och ökad jämlikhet. Genom ett antal kortrapporter har vi visat hur olika delar av arbetsmarknadspolitikerna fungerar och beskrivit vad som kan göras bättre.

I detta projekts slutrapport beskrivs hur arbetsmarknadspolitikens olika delar är beroende av varandra för att fungera på bästa sätt. Rapporten beskriver hur en reell arbetslinje kan bidra till både högre löner och fler jobb. Förhoppningen är att denna rapport och de tidigare underlagsrapporterna ska bidra till kunskapen om hur vi bäst kan minska arbetslösheten och öka sysselsättningen på ett sätt som leder till både tryggare jobb och ökad jämlikhet.

**Susanna Gideonsson**  
LOs ordförande

# Innehåll

<b>1. Ett helhetsgrepp om arbetsmarknadspolitiken</b>	<b>7</b>
1.1 Goda jobb och hög produktivitet	7
1.2 Högt arbetskraftsdeltagande och hög sysselsättning	8
1.3 En arbetslinje för ett fler jobb och högre löner	9
<b>2. Omställningsförmågan och det livslånga lärandet</b>	<b>11</b>
2.1 En sammanhållen kompetenspolitik	11
2.2 Omställningssystemets sju byggstenar	12
<b>3. Aktiv arbetsmarknadspolitik</b>	<b>17</b>
<b>4. Subventionerade anställningar</b>	<b>21</b>
<b>5. Arbetslöshetsförsäkringen</b>	<b>27</b>
5.1 Arbetslöshetsförsäkringen har urholkats över tid	27
5.2 En generös arbetslöshetsförsäkring skapar en bättre samhällsekonomi	28
<b>6. Arbetslivskriminalitet</b>	<b>31</b>
6.1 En definition av arbetslivskriminalitet	31
6.2 Arbetstagarens beroendeställning försvårar brottsbekämpning	31
6.3 Kriminaliteten på arbetsmarknaden är systemhotande	32
6.4 Det behövs krafttag från rättsvårdande myndigheter	33
<b>7. Vi har råd att arbeta</b>	<b>35</b>
<b>Referenser</b>	<b>36</b>
<b>Underlagsrapporter</b>	<b>37</b>



# 1. Ett helhetsgrepp om arbetsmarknadspolitiken

**FÖR ATT ÖKA VÄLSTÄNDET** och föra en politik som gynnar framväxten av goda jobb krävs ett helhetsgrepp om arbetsmarknadspolitiken. Goda jobb handlar om arbeten som erbjuder trygga anställningar, goda arbetsvillkor och löner samt en god arbetsmiljö. Det handlar om jobb som ger arbetstagarna inflytande över sin arbetssituation samtidigt som de är utvecklande för individen och skapar en hög produktivitet och tillväxt för samhället. En politik som inriktar sig mot både full sysselsättning och framväxten av goda jobb har flera positiva effekter för individ och samhälle. Fler goda jobb ökar jämlikheten och tryggheten. Den fortsatta framväxten av en hållbar och sund arbetsmarknad stärker Sveriges konkurrenskraft och ökar därmed välbefindandet för hela samhället.

## 1.1 Goda jobb och hög produktivitet

För att fler goda jobb ska växa fram krävs relativt höga löner. Om lönerna är höga tvingas företag investera mer i framväxten av just goda jobb eftersom mindre produktiva jobb förlorar sin lönsamhet. Företag ökar också sin produktivitet när lägsta lönen höjs (se exempelvis Coviello, 2022 och Ku, 2022). Fackföreningarna har en nyckelroll i att se till att goda jobb växer fram och arbeten med sämre villkor trängs undan och försvinner från arbetsmarknaden. Forskning visar att ökad facklig organisationsgrad innebär ökad produktivitet och högre löner (Barth m.fl., 2020). Samtidigt går effekten av produktivitet åt båda hållen. Högre produktivitet skapar också utrymme för större löneökningar. Därför är den aktiva arbetsmarknadspolitiken och utbildningspolitiken, som ökar arbetstagarnas kompetenser, av största vikt.

En väl fungerande arbetsmarknad är även beroende av en generös arbetslöshetsförsäkring för att upprätthålla goda löner och arbetsvillkor. Den

inkomsttrygghet som en generös arbetslöshetsersättning ger personer som är aktivt arbetssökande innebär att den arbetslöse inte behöver acceptera oskäligt låga löner, något som därmed leder till en bättre matchning på arbetsmarknaden. Arbetslöshetsersättningen stärker även löntagares förhandlingsposition gentemot arbetsgivaren, vilket bidrar till högre löner och bättre arbetsvillkor.

Högre löner i allmänhet, och högre ingångslöner i synnerhet, skapar ett omvandlingstryck i ekonomin vilket ökar produktiviteten. Samtidigt innebär omvandlingstrycket också att löntagarna behöver hänga med för att deras utbildning, kompetenser och kvalifikationer inte ska bli förlegade. En god utbildningsgrund att stå på, från det reguljära utbildningssystemet, gör det lättare för arbetstagaren att anpassa sig till förändrade utbildnings- och kompetenskrav. Viktigt är också det omställnings- och kompetensstöd som finns i kollektivavtal och att arbetsmarknadens parter tar sitt ansvar för arbetstagares omställningsmöjligheter.<sup>1</sup> Utöver detta är det också viktigt att arbetsgivarna tar ett större ansvar för de anställdas kontinuerliga kompetensutveckling. Den aktiva arbetsmarknadspolitiken är betydelsefull för att förbättra matchningen på arbetsmarknaden. Rustande insatser för arbetslösa som behöver ny kompetens för att ta de jobb som växer fram underlättar och skapar acceptans för en välbefindandshöjande omställning. Utöver att dessa utbildningsinsatser skapar en bättre omställningsförmåga höjer de arbetstagarnas produktivitet och underlättar framväxten av goda jobb med goda villkor. Dessutom stärker omställningsförmågan arbetstagarnas ställning gentemot arbetsgivaren, vilket i sig bidrar positivt till löner och villkor.

För att öka både produktiviteten och omställningsförmågan är kompetensutveckling och

<sup>1</sup> Här har arbetsmarknadens parter, som nämns i senare kapitel, nyligen genomfört stora förbättringar inom ramen för det nya huvudavtalet.

lärande i arbetet minst lika viktigt som en god grundutbildning. Här är det också angeläget att arbetsmarknadspolitiken och arbetsmarknadens parter främjar framväxten av rätt typ av jobb. Det är de med tidsbegränsade anställningar och deltidanställningar som erbjuds sämst möjligheter att delta i personalutbildning eller saknar utvecklande arbetsuppgifter. Trygga jobb, med goda villkor, främjar därmed lärande i arbetet. Något som är positivt för individen och också för produktivitetens utvecklingen i samhället i stort.

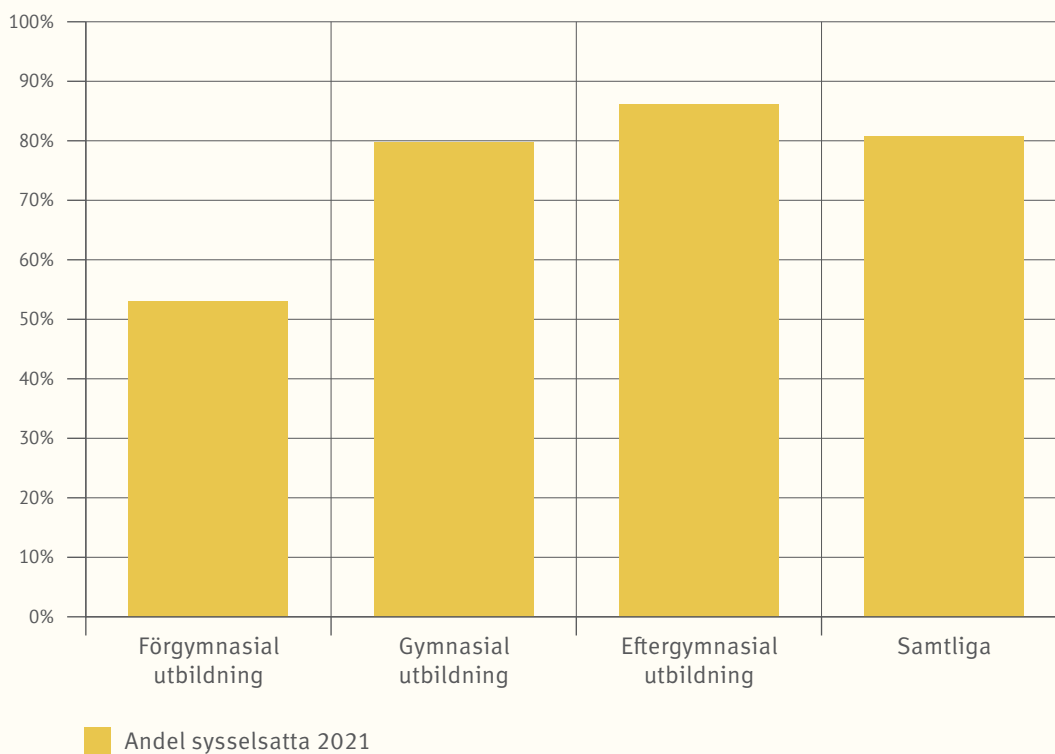
För att gynna framväxten av goda jobb är det också viktigt att vrida upp kampen mot arbetslivskriminaliteten som är ett hot mot sund konkurrens och goda arbeten. Kampen mot arbetslivskriminalitet går ut på att skapa ordning och reda på arbetsmarknaden och få bort det fusk och de regelöverträdelser och brott i arbetslivet som leder till att arbetstagare drabbas av lönepress

och sämre villkor. Fortsätter denna utveckling riskerar den att leda till att arbetstagare i välskötta och seriösa företag förlorar jobbet när de tvingas konkurrera med fuskande företag. När villkoren försämras för stora grupper ökar också ojämlikheten i samhället. Arbetstagarna betalar ett högt pris för arbetslivskriminaliteten i form av dåliga arbetsvillkor, trakasserier, låga löner och dålig arbetsmiljö som många gånger leder till arbetsskador och i värsta fall dödsfall på arbetsplatsen.

### 1.2 Högt arbetskraftsdeltagande och hög sysselsättning

En välorganiserad fackföreningsrörelse har tillsammans med arbetsmarknadspolitiken, utöver sin roll för framväxten av goda jobb, en viktig roll för att samhället ska nå full sysselsättning. Det har på senare tid blivit allt tydligare att arbetsmarknaden inte fungerar som i de enkla national-

**Diagram 1.1 Andelen sysselsatta vid olika utbildningsnivåer (20–64 år)**  
I procent.



Källa: SCB



ekonomiska modellerna av perfekt konkurrens. Snarare har företagen på grund av förhandlingsövertag en lönesättande makt över sina anställda. Den senaste nationalekonomiska forskningen visar att företag kommer hålla nere sysselsättningen under en samhällsekonomiskt optimal nivå, eftersom deras anställningsbeslut påverkar lönenivån (se till exempel Card, 2022 eller Socolova och Sorensen, 2021). Fackföreningar kan väga upp maktbalansen mellan löntagare och företag och på så sätt förhandla fram bättre löner och villkor. Eftersom högre löner minskar värdet av att hålla nere sysselsättningen kan en förbättrad förhandlingsposition för löntagare innebära både bättre arbetsvillkor och högre sysselsättning.

En annan viktig roll, i att upprätthålla ett högt arbetskraftsdeltagande och hög sysselsättning, har de olika delarna i det livslånga lärandet. Den reguljära utbildningen har en uppenbar roll då andelen sysselsatta bland personer som har en gymnasieutbildning är högre än hos de som saknar en, vilket diagram 1.1 tydligt visar. Att se till att alla får en grundläggande utbildning av hög kvalitet är därför av stor vikt. Lärande i arbetet och partsgemensamma omställningssystem minskar arbetslösheten liksom risken för att arbetstagare blir långtidsarbetslösa på grund av avsaknad av viktig kompetens.

Arbetslöshetsförsäkringen har en viktig roll i att upprätthålla arbetskraftsdeltagandet. Det sker genom att öka värdet av att söka jobb (till en förhållandevis hög arbetslöshetsersättning) jämfört med att lämna arbetskraften. Arbetskraftsdeltagandet upprätthålls också genom att arbetslöshetsförsäkringen har en positiv effekt på lönerna i ekonomin, vilket ökar värdet av att alls vara på arbetsmarknaden och söka jobb. Den aktiva arbetsmarknadspolitiken har en viktig roll i att matcha och rusta arbetslösa till de nya arbeten som växer fram. Den aktiva arbetsmarknadspolitiken ska också se till att rätt krav ställs på att arbetslösa söker arbeten parat med det stöd som behövs för att hamna på rätt arbetsplats. Arbetsförmedlingens förmedlingsinsatser och yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningar minskar arbetslösheten genom att förbättra matchningen på arbetsmarknaden. För personer med svag förankring på arbetsmarknaden (exempelvis på grund av långvarig arbetslöshet) och

oklar produktivitet är subventionerade anställningar en viktig väg till sysselsättning. Här har den av parterna nyligen framförhandlade anställningsformen Etableringsjobb förhoppningsvis en viktig roll i att skapa starkare arbetsmarknadsförankring för långtidsarbetslösa.

### 1.3 En arbetslinje för ett fler jobb och högre löner

Arbetsmarknadspolitiken olika delar hänger ihop. En generös arbetslöshetsförsäkring och höga lönekrav skapar tryck på produktivitet-utveckling och teknologiska framsteg. Omställningsförmågan stärker också arbetstagarnas ställning gentemot arbetsgivarna, vilket möjliggör högre krav på bättre löner och villkor. Samtidigt är den reguljära utbildningen, lärande i arbetet och den aktiva arbetsmarknadspolitiken med sin stöttande och rustande roll, extra viktiga när den övriga politiken är inriktad mot en hög grad av omställning och teknologisk utveckling. Annars riskerar människor att fastna i arbetslöshet.

Utan en generös arbetslöshetsförsäkring, en god omställningsförmåga och en aktiv arbetsmarknadspolitiken inriktad på rustande insatser riskerar låglönesektorer att växa fram. Företag kan låta bli att investera i nya teknologier och i stället välja att betala låga löner för lågproduktiva jobb, med stagnerande produktivitet utveckling som följd.

Bred reguljär utbildning av hög kvalitet, tillsammans med kompetensutveckling och goda möjligheter till lärande i arbete ökar löntagarnas produktivitet. Det gör det möjligt för företagen att möta de krav på högre löner och bättre villkor som arbetsmarknadspolitiken syftar till och de fackliga organisationerna strävar mot. Med en god omställningsförmåga och en välfungerande aktiv arbetsmarknadspolitiken kan också flaskhalsar i form av bristyrken utbildas bort, vilket minskar inflationstrycket i ekonomin samtidigt som vi kan ha en låg arbetslöshet och en generell hög lönenivå.

Höga löner och en generös arbetslöshetsförsäkring leder, tillsammans med en hög utbildningsnivå, till ett högt arbetskraftsdeltagande. En välfungerande aktiv arbetsmarknadspolitiken gör det möjligt att kombinera högt arbetskraftsdeltagande med låg arbetslöshet.

Tillsammans skulle en mer generös arbets-

löshetsförsäkring, mer resurser till den aktiva arbetsmarknadspolitiken och den reguljära utbildningen, samt ett ökat ansvar från parternas sida för omställningsförmågan, leda till ökad produktivitet och högre sysselsättning i ekonomin. Det skapar en bättre maktbalans på arbetsmarknaden genom att löntagarnas förhandlingsstyrka ökar gentemot arbetsgivarnas. Det innebär ett högre välbefinnande, som tack vare framväxten av fler goda jobb blir mer jämlikt fördelat än om vi har en stor låglönemarknad.

Resten av denna rapport kommer kort sam-

manfatta utvalda delar av denna arbetsmarknadspolitiska helhet, samt presentera hur delarna kan stärkas. Den bild som målats upp i denna inledning är en idealbild och många delar av den svenska arbetsmarknadspolitiken behöver stärkas för att det ska fungera på det sätt som beskrivs här. Om någon del är svag riskeras nämligen helheten – och med den hela den arbetsmarknadspolitik som, trots en del försvagningar under de senaste decennierna, fortfarande ger goda resultat i en internationell jämförelse.

## 2. Omställningsförmågan och det livslånga lärandet

**ARBETSMARKNADEN SOM VI KÄNNER DEN** kommer att förändras.<sup>2</sup> Det har den alltid gjort. Jobb skapas, försvinner och får nya former hela tiden. Det beror främst på att ny teknik, digitaliseringen och klimatomställningen driver på strukturomvandlingen i ett högt tempo, och medför kontinuerliga omställningsbehov för arbetstagarna. Men även politiska beslut, exempelvis avregleringar av arbetsrätten och höjningar av pensionsåldern, ökar omställningsbehoven. Detsamma sker när arbetsgivarna använder slimmade organisationer och så kallade precisionsbemanning med korta visstidsanställningar, deltider, hyvling och inhyrd personal. Även fackens lönepolitik bidrar på olika sätt till förändringarna.

När arbetsmarknaden förändras, så förändras även utbildnings- och kompetenskraven. Med en snabb strukturomvandling blir kompetens något av en "färskvare". Det finns knappast något yrke där den grundläggande gymnasieutbildningen räcker hela arbetslivet – det gäller att tillägna sig aktuella och relevanta yrkeskunskaper och möjligheter att visa att man har rätt kompetens. Omställningsförmågan kan därför likställas med det livslånga lärandet, inklusive viljan och förutsättningarna att ta del av de möjligheter som finns. Det handlar framför allt om möjligheter att ta del av lärande och kompetensutveckling i arbetet, och förutsättningar för vidareutbildning inom sitt yrke eller omskolning till annat yrke.

Omställning har länge varit synonymt med stöd till dem som blir uppsagda och arbetslösa. Då tenderar omställningsinsatserna att fokusera på olika stöd för att bryta arbetslösheten. Sådana stödjande och reaktiva insatser är viktiga, men genom att utgå från det livslånga lärandet breddas perspektiven till att också inkludera

förberedande och preventiva insatser som ger en kontinuerligt god omställningsförmåga. Då ökar beredskapen för framtida, men kanske ännu okända, förändringar och behoven av uppsägningar och omställning för de som är ofrivilligt arbetsökande minskar, samtidigt som möjligheterna till frivillig omställning ökar.

En god omställningsförmåga stärker individens ställning på den befintliga arbetsplatsen och på arbetsmarknaden. Det främjar en sund rörlighet på arbetsmarknaden och minskar riskerna för arbetslöshet. Omställningsförmågan stärker också arbetstagarnas ställning gentemot arbetsgivarna. LO-ekonomen Gösta Rehn kallade detta för "vingarnas trygghet" och syftade på att individen då blir mindre beroende av den befintliga arbetsgivaren och vågar ta steget att byta jobb.

Även arbetsgivarna har mycket att vinna när arbetskraften har hög kompetens och god omställningsförmåga. För det första speglar arbetstagarnas kompetensutveckling arbetsgivarnas kompetensförsörjning. För det andra är företagets anpassningsförmåga till omvärldsförändringar helt beroende av arbetstagarnas omställningsförmåga. I tider när många länder står inför stora och snabba förändringar blir förmågan till snabb och trygg omställning en viktig konkurrensfaktor. För det tredje leder investeringar i utbildning och livslångt lärande till att de anställda lättare och snabbare kan ta till sig ny teknik och nya arbetsmetoder, samtidigt som innovationsförmågan stärks när de kan vara med och utveckla nya produkter och produktionsmetoder. Resultatet blir högre produktivitet och starkare konkurrenskraft. En aktiv omställnings- och kompetenspolitik kan således bidra till högre tillväxt.

<sup>2</sup> Detta kapitel baseras på projektets delrapport "En aktiv kompetenspolitik för livslångt lärande. Så stärker vi arbetstagarnas omställningsförmåga" (LO 2022e). I rapporten finns analyser, fakta och en rad policyförslag.

## 2.1 En sammanhållen kompetenspolitik

Arbetsmarknadens parter har, från och med 1 oktober 2022, stärkt arbetstagarnas omställningsförmåga med det omställningsavtal som ingår i det nya huvudavtalet, samt det nya kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare. Samtidigt inför staten, i linje med parternas principöverenskommelse, det nya omställningsstudiestödet. Detta är stora och viktiga reformer. Men trots detta kvarstår flera hinder för det livslånga lärandet.

Många talar varmt om behoven av livslångt lärande. Men insatserna för att stärka möjligheterna till det livslånga lärandet försvåras av att det saknas en tydlig och överblickbar bild av var och när detta lärande sker. Det skapar en otydlig ansvarsfördelning med risken att de enskilda aktörerna inte tar ett tillräckligt stort ansvar samtidigt som en nödvändig samverkan mellan aktörerna försvåras. Detta hämmar en sammanhållen kompetenspolitik och försämrar förutsättningarna att stärka det livslånga lärandet.

Vi efterfrågar därför en aktiv och konkret kompetenspolitik som spänner över flera områden. Kompetenspolitiken behöver ta ett långsiktigt ansvar, vilket förutsätter ett fortsatt samarbete mellan arbetsmarknadens parter, staten och kommunerna. Det innebär också att flera politikområden, däribland arbetsmarknads-, utbildnings- och

näringspolitiken, behöver samordnas bättre.

Utbildning och kompetensutveckling utgör ett av samhällets viktigaste fundament. Ett samhälle som inte rustar människor för förändringar på arbetsmarknaden skapar rädsla inför framtiden. Framtidens arbetsmarknad måste präglas av hög omställningsförmåga för att klara de utmaningar som följer i strukturomvandlingens och klimatomställningens spår. Misslyckas detta kommer acceptansen för strukturomvandlingen och klimatomställningen bytas mot ökat motstånd.

Omställningsbehoven – som påverkar arbetstagarna i varierande utsträckning – riskerar att vidga klyftorna i samhället. Därför är det ett stort problem att de som har störst omställningsbehov, däribland tidsbegränsat anställda och deltidanställda, ges sämst möjligheter. Tillgången till lärande i och utanför arbetet ska vara jämlik. Omställningsförmågan måste förbättras för alla och i synnerhet för dem som har störst behov. Om skillnaderna däremellan är stora, om behoven är större än förmågorna, blir det mycket svårt att nå målen om full sysselsättning och jämn inkomstfördelning.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att arbetskraftens omställningsbehov ökar och att detta måste mötas med stärkt omställningsförmåga. Lösningen är en aktiv kompetenspolitik som bygger broar till de nya jobben.

**Tabell 2.1 Omställningsförmågans och det livslånga lärandets olika byggstenar**

Byggstenar	Funktion	Huvudansvar
1. Gymnasieskolan	Grundläggande	Staten och kommunerna
2. Reguljär vuxenutbildning	Förebyggande/Stödjande	Staten och kommunerna
3. Lärande i arbetet	Förebyggande	Arbetsgivaren
4. Validering	Förebyggande/Stödjande	Parterna, staten och kommunerna
5. Omställnings- och kompetensstöd i kollektivavtal	Förebyggande/Stödjande	Parterna och staten
6. Aktiv arbetsmarknadspolitik	Stödjande	Staten
7. Geografisk omställning	Förebyggande/Stödjande	Staten, kommunerna och regioner

## 2.2 Omställningssystemets sju byggstenar

Lärandet sker på många olika sätt och i olika sammanhang. Goda möjligheter till livslångt lärande, och därmed kontinuerligt god omställningsförmåga, kräver flera fungerande delar. Vi har valt att beskriva dessa delar som byggstenar. Vi har identifierat sju byggstenar som tillsammans utgör ett sammanhållet system för arbetskraftens omställningsförmåga. Byggstenarna kompletterar alltså varandra. Vi har också beskrivit byggstenarnas olika funktioner: grundläggande, stödjande och förebyggande. De stödjande finns kring uppsägningar och arbetslöshet, och de förebyggande skapar beredskap inför kommande förändringar. Vi vill med detta också poängtera att omställning inte enbart ska ses som något "tvingande", utan även något frivilligt när individen själv vill vidareutbilda sig eller skola om sig till ett nytt yrke.

De två första byggstenarna handlar om reguljär utbildning. *Gymnasieutbildningen* lägger grunden för det livslånga lärandet – den lär oss att lära, ökar möjligheterna att få ett tryggt och utvecklande jobb och ger förutsättningar för eftergymnasiala studier. För de flesta börjar omställningsförmågan byggas redan innan arbetslivet. Det är därför viktigt med åtgärder som gör att fler tar gymnasieexamen, vilket bland annat handlar om att göra grund- och gymnasieskolan mer kompensatorisk. Vi menar också att gymnasieskolans yrkesprogram måste bli mer attraktiva, eftersom det saknas många yrkesarbetare.

Kunskaper som förvärvas i den grundläggande utbildningen behöver utvecklas och byggas på för att vara aktuella på arbetsmarknaden senare i arbetslivet. Därför får den *reguljära vuxenutbildningen*, den andra byggstenen, en allt större betydelse i det svenska utbildningssystemet. Vid sidan av att erbjuda en andra chans för dem som behöver läsa in en oavslutad gymnasieutbildning måste vuxenutbildningen även erbjuda goda möjligheter till vidareutbildning och omskolning. Det betyder att utbudet av utbildningar behöver öka och bli mer tillgängliga och relevanta för yrkesverksamma arbetstagare, inte minst genom fler deltids- och distansutbildningar. Det krävs också fler platser inom såväl yrkesvux, yrkeshögskolan och folkhögskolan. Yrkesutbildningarna bör utvecklas i nära samarbete med arbetsmark-

nadens parter i respektive bransch, och finnas tillgängliga i hela landet.

Den tredje byggstenen gäller *lärande i arbetet* som inkluderar både personalutbildning och lärande i själva arbetet. Det är här som den stora delen av det livslånga lärandet äger rum, och det går inte att fullt ut kompensera bristande möjligheter till lärande i arbetet med andra former av lärande utanför arbetet. Det är därför ett allvarligt problem att många inte får tillräcklig kompetensutveckling i arbetet. Det är främst de med tidsbegränsade anställningar och deltidsanställningar som ges sämre möjligheter att delta i personalutbildning eller saknar utvecklande arbetsuppgifter. Här är arbetare, och i synnerhet kvinnor, yngre och utrikes födda, överrepresenterade. Samtidigt är det vanligt med slimmade organisationer där utrymmet för lärande generellt sett kan vara begränsat.

Många tidsbegränsat anställda, och särskilt de som ingår i precisionsbemanningen med mycket korta anställningar, fungerar som arbetsgivarnas flexibilitetsreserv. Deras utbytbarhet tycks helt enkelt värderas högre än deras kompetensutveckling. Detta leder till att redan otrygga anställningar försämrar omställningsförmågan, vilket i sin tur leder till en ännu mer otrygg ställning i arbetet och på arbetsmarknaden. De med störst omställningsbehov ges alltså sämst förutsättningar att ställa om.

Arbetarna behöver få mer kontinuerlig kompetensutveckling i arbetet, såväl personalutbildning som lärande i själva arbetet, oavsett anställningsform och avtalad arbetstid. En facklig strategi bör vara att driva på för alternativa flexibilitetsstrategier och mer av lärande organisationer. Arbetstagarnas trygghet och utvecklingsmöjligheter behöver inte stå i motsats till arbetsgivarnas flexibilitetsbehov. Detta ligger väl i linje med de fackliga ambitionerna kring det goda, hållbara och utvecklande arbetet. Det behövs fler lokala kollektivavtal om kompetensutveckling, och befintliga avtal bör utvecklas vid behov.

Den fjärde byggstenen handlar om *validering*. Många som hunnit arbeta ett par år har en högre kompetens än vad deras formella utbildning visar. Det gäller särskilt arbetare som generellt har sämre tillgång till personalutbildning och annan

utbildning som ger intyg eller betyg, och vars lärande ofta sker i själva arbetet. Därför bör alla former av lärande och reella kompetenser synliggöras och dokumenteras, och valideras vid behov. Därefter kan även eventuella kunskapsluckor identifieras för att göra utbildningsinsatser kortare och mer träffsäkra. Fler måste få möjlighet att validera sig inom hela utbildningssystemet och via Arbetsförmedlingen. Säkerställ också en långsiktig finansiering av branschvalideringsmodeller.

Den femte byggstenen handlar om *omställnings- och kompetensstöd i kollektivavtal*. Här har arbetsmarknadens parter, som nämnts ovan, nyligen genomfört stora förbättringar inom ramen för det nya huvudavtalet. Samtidigt ger även det nya kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare, som inte omfattas av huvudavtalet, bättre omställningsmöjligheter.

Den sjätte byggstenen avser den *aktiva arbetsmarknadspolitik* som dessvärre har försvagats kraftigt under lång tid (se nästa avsnitt för en för-

djupning). Arbetsmarknadspolitikerna måste ta ett större ansvar för den aktiva kompetenspolitiken. Här finns behov av att kraftigt öka volymerna i den yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen, men även att öka övergången från arbetslöshet till reguljär vuxenutbildning med bibehållen arbetsmarknadspolitisk ersättning.

Den sjunde och avslutande byggstenen handlar om *geografisk omställning*. Med struktur- och klimatomvandling försvinner ibland arbetstillfällena från vissa orter medan det växer fram nya arbetstillfällena på andra platser. Detta ställer krav på bättre pendlings- och kommunikationsmöjligheter med kollektivtrafik, tåg och bil. Samtidigt krävs insatser som underlättar för människor att flytta till andra arbetsmarknadsregioner, inklusive tillgången till billigare bostäder och införandet av ett nytt flyttbidrag till arbetslösa. Men det finns också behov av insatser som underlättar distansarbete och distansstudier i hela landet.

## Så stärker vi arbetstagarnas omställningsförmåga

Omställningsförmågans och det livslånga lärandets byggstenar behöver stärkas genom en sammanhållen och aktiv kompetenspolitik som spänner över flera politikområden. Även arbetsmarknadens parter behöver fortsätta sitt arbete med att förbättra lärandet i arbetet.

### Policyförslag i urval:

- ▶ **FLER MÅSTE TA GYMNASIEEXAMEN**  
Åtgärder krävs för att fler ska ta gymnasieexamen, bland annat genom att grund- och gymnasieskolan måste bli mer kompensatorisk. Samtidigt behöver yrkesprogrammen bli mer attraktiva.
- ▶ **FLER UTBILDNINGSPLATSER INOM VUXENUTBILDNINGEN**  
Det behövs fler utbildningsplatser inom reguljär vuxenutbildning, inte minst i yrkesvux och yrkeshögskolan. Förbättra samtidigt möjligheterna till deltids- och distansstudier.
- ▶ **KOMPETENSUTVECKLING FÖR ALLA ANSTÄLLDA**  
Alla anställda, oavsett anställningsform och avtalad arbetstid, ska erbjudas kontinuerlig kompetensutveckling som finansieras av arbetsgivaren, samt förutsättningar att lära och utvecklas i själva arbetet.
- ▶ **ÖKAD MÖJLIGHET TILL VALIDERING**  
Fler ska ges möjligheten till validering inom hela utbildningssystemet. Samtidigt måste fler ges möjlighet att validera sig via Arbetsförmedlingen. Säkerställ också en långsiktig finansiering av branschvalideringsmodeller.
- ▶ **UNDERLÄTTA GEOGRAFISK OMSTÄLLNING**  
Stärk den geografiska omställningen genom förbättrade pendlings- och kommunikationsmöjligheter. Bygg fler och billigare bostäder där behoven är stora, och inför ett nytt flyttbidrag till arbetslösa.





### 3. Aktiv arbetsmarknadspolitik

**SVERIGE HAR UNDER MÅNGA ÅR** haft en arbetsmarknad med en ökande efterfrågan på arbetskraft. Tack vare ett fokus på högt arbetskraftsdeltagande har Sverige uppnått hög sysselsättning. Barn- och äldreomsorgen har spelat en viktig roll för vårt höga arbetskraftsdeltagande, vid sidan av en arbetslöshetsförsäkring som uppmuntrar till jobbsökande och en rustande utbildningspolitik. Trots, men delvis också tack vare, detta är arbetslösheten hög i Sverige. Den höga arbetslösheten är ett problem för dem som drabbas av den men också för samhället som inte fullt ut utnyttjar sina tillgängliga resurser. Långa perioder utan arbete kan vara skadligt och korrelerar med flera negativa utfall som stress och psykisk ohälsa, ökad risk för missbruksproblematik och kriminalitet, försvagad välfärdsfinansiering, men också ojämlikhet, segregation, ökade sociala spänningar och främlingsfientlighet.

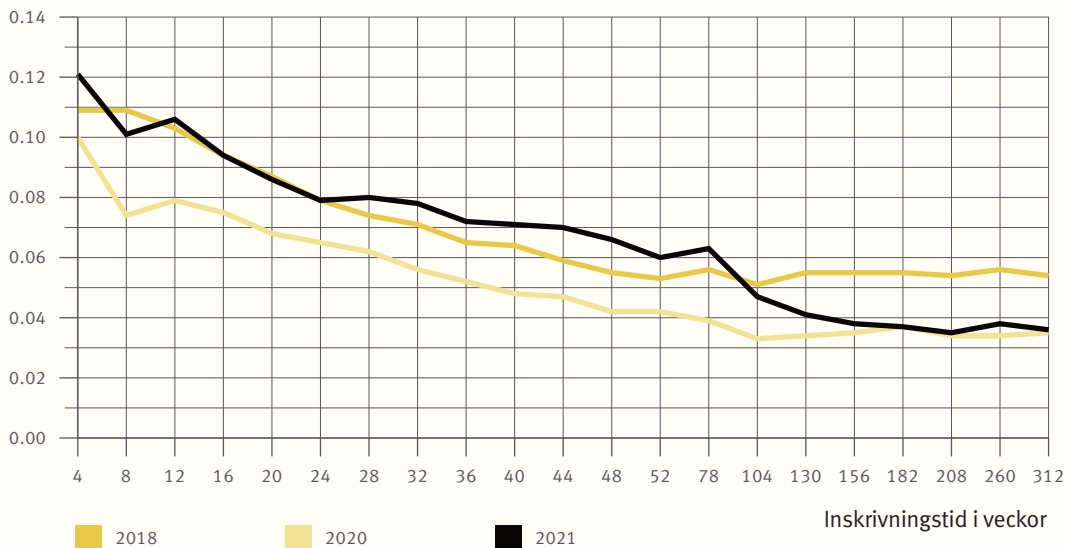
Den goda nyheten är att den höga arbetslösheten innebär att det finns utrymme att delvis åtgärda problemen med stor brist på arbetskraft inom många viktiga yrken och samtidigt öka välståndet. I skola, vård och omsorg har bristen varit stor i många yrken under lång tid och prognoser visar att den förväntas fortsätta, inte minst på grund av en demografisk utveckling med en åldrande befolkning. Detsamma gäller för flera hantverksyrken och i transportsektorn. I yrken kopplade till den gröna omställningen, ny teknik och digitalisering, såsom solcellsmontörer, vindkraftstekniker och installationselektriker, men också bland programmerare och nätverkstekniker, är det stor brist på arbetskraft.

Forskningen har belagt att verktygen i den aktiva arbetsmarknadspolitikens verktygslåda fungerar väl. Intensiva förmedlingsinsatser leder snabbare till arbete och är samhällsekonomiskt

lönsamma (Cheung m.fl. 2019). Praktik och subventionerade anställningar är framgångsrika för att långtidsarbetslösa ska få fäste på arbetsmarknaden. Att tidigt i arbetslösheten ha kontakt med arbetslivet är viktigt (Forslund, 2018). Arbetsmarknadsutbildning har goda effekter på både lön och sysselsättning (Vikström och van den Berg, 2017). Reguljär utbildning är viktig för personer som saknar gymnasieutbildning. För individer med svag arbetsmarknadsförankring och för långtidsarbetslösa behövs ofta flera insatser parallellt. Personligt stöd vid utformning av arbetssätt och kedjor av insatser är viktigt. Lokal närvaro av den eller de aktörer som erbjuder stödet krävs för att stödet ska kunna vara individanpassat samt för att kontakter med lokala arbetsgivare ska kunna etableras. Lokal närvaro av Arbetsförmedlingen blir också extra viktigt för att det inte ska växa fram skillnader mellan resurssvaga och resursstarka kommuner i vilket stöd som erbjuds till arbetslösa.

Problemet är att den aktiva arbetsmarknadspolitikerna används i alltför liten utsträckning och att insatserna kommer för sent. Färsk statistik visar att endast cirka 6 000–7 000 personer deltar i en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning, alltså en utbildning som Arbetsförmedlingen upphandlar för att möta efterfrågan på arbetskraft inom ett visst yrke. Det kan jämföras med de nivåer på mer än 30 000 som deltog i arbetsmarknadsutbildningar från 1970-talet till slutet av 1990-talet. Ofta behöver arbetslösa vara arbetslösa i 14 månader och erbjudas plats i jobb- och utvecklingsgarantin innan de anvisas till en arbetsmarknadspolitisk insats, vilket är ett stort problem eftersom många behöver stöd tidigare. Ju längre en person är arbetslös, desto svårare blir det för denne att få jobb (se diagram 3.1, nedan).

### Diagram 3.1 Övergångsfrekvens till arbete per månad efter inskrivningstid på Arbetsförmedlingen



Källa: Arbetsförmedlingen och egna beräkningar.

Anm: Övergångsfrekvensen är beräknad som antalet arbetslösa (öppet arbetslösa eller i aktivitetsstödsprogram) med en viss inskrivningstid som antingen har lämnat Arbetsförmedlingen för att de har fått ett arbete eller som fortsätter att vara inskrivna men som har arbete på hel- eller deltid, med eller utan subvention, dividerat med antalet arbetslösa med denna inskrivningstid.

Utrymmet att öka antalet arbetslösa som deltar i en arbetsmarknadsutbildning är stort. Framför allt i gruppen som varit arbetslös 3–14 månader där många har tidigare utbildning och erfarenheter som ger goda förutsättningar att utbilda sig till ett nytt yrke där efterfrågan bedöms vara hög i dag och framåt, till exempel inom vård och omsorg, transport eller ett hantverksyrke.<sup>3</sup> Även bland personer som varit arbetslösa längre än 14 månader kan arbetsmarknadsutbildningar vara lämpliga. För utrikes födda kan yrkesutbildning i kombination med språkutbildning i form av yrkessvenska ge goda förutsättningar att få ett varaktigt arbete.

Att använda yrkesinriktad utbildning och framför allt arbetsmarknadsutbildningar skulle därför kunna vara framgångsrikt för att möta behoven hos arbetsgivare och ge arbetslösa nödvändig kompetens och därmed förbättra match-

ningen på arbetsmarknaden. Tillgången till och användningen av arbetsmarknadsutbildningarna behöver i högre grad än i dag anpassas efter hur arbetsmarknaden ser ut i olika län. Det är också tydligt att jämställdheten i arbetsmarknadsutbildningen behöver öka.

För långtidsarbetslösa och arbetslösa med svag arbetsmarknadsförankring har intensiva förmedlingsinsatser, det vill säga regelbundna möten och nära stöd av en arbetsförmedlare, stor betydelse, liksom tidig kontakt med en arbetsplats. En framgångsrik modell som prövats, men som tyvärr lagts ned av Arbetsförmedlingen var *Jämställd etablering*, där konceptet byggde på att matchningsstöd erbjöds tidigt under arbetslösheten (konceptet kallades *matchning från dag ett*). Målgruppen var nyanlända med fokus på kvinnor (Arbetsförmedlingen, 2022). I modellen inventeras den informella kompetensen nog-

<sup>3</sup> För en djupare beskrivning, läs projektets delrapport "Yrkesutbildning löser matchningsproblematiken" (LO 2022f).

grant, där erfarenheter, egenskaper, intressen och motivation togs i beaktande. Motsvarande inventering gjordes av arbetsgivares rekryteringsbehov. Genom den noggranna inventeringen av arbetssökande och arbetsgivare kunde träffsäkra matchningar göras också för individer som i vanliga fall ofta bedöms som "ej matchningsbara" på arbetsmarknaden. I metoden ingick också språkutbildning och praktik.

Metoden utvärderades genom att resultatet för gruppen som fick ta del av *matchning från dag*

*ett* jämfördes med en kontrollgrupp som tog del av ordinarie stöd, till exempel matchningstjänster från en fristående aktör. Utvärderingen visar på mycket goda resultat; *matchning från dag* ett ökade sannolikheten att vara i arbete och studier med ungefär åtta procentenheter, vilket är en stor effekt. Metoden är arbetsintensiv, men kostade mindre per deltagare än privata matchningstjänster och var, tack vare goda resultat, kostnadseffektiv (se tabell 3.1, nedan).

**Tabell 3.1 Kostnader för jämställd etablering, Rusta och matcha och Stöd och matchning**

Insats	Kostnad per deltagare i projekt
<b>Matchningsinsatsen i Jämställd etablering</b>	
I projektet	38 600 kr
Långsiktig implementering stabila förhållanden	33 400 kr
<b>Upp till 12 månader i Rusta och Matcha</b>	
Exklusive gemensam overhead	37 500 kr
Inklusive gemensam overhead (17 %)	43 900 kr
<b>Upp till 3 block (9 mån) i Stöd och matchning</b>	
Exklusive gemensam overhead	43 800 kr
Inklusive viss gemensam overhead (17 %)	51 300 kr

Källa: Arbetsförmedlingen (2022)

Tyvärr har politiken de senaste åren fokuserat på en privatisering av Arbetsförmedlingens arbete med matchning av arbetslösa. För att få volym, och därmed skapa förutsättningarna för en konkurrensutsatt marknad, har antalet deltagare i de privata matchningstjänsterna ökat på bekostnad av arbetsmarknadsutbildningar och andra insatser. Detta trots att det inte finns något forskningsbeleg för att privata matchningstjänster skulle vara bättre än offentliga. Tvärtom har det visat sig att de privatiserade insatserna Stöd och Matchning eller Rusta och Matcha inte ger goda resultat för

gruppen som har svag förankring på arbetsmarknaden. En effektutvärdering av tjänsten Stöd och Matchning visar generellt små effekter av tjänsten och nära noll effekt för arbetssökande med svag förankring på arbetsmarknaden (Arbetsförmedlingen, 2021). Ett stort problem med de privata matchningstjänsterna är att de ger incitament till företagen att få ut arbetslösa i arbete snabbt, utan hänsyn tagen till om det är ett jobb som passar den arbetslöses kompetens. På så sätt riskerar låglöne-sektorer, med hög personalomsättning och låg produktivitet, att premieras framför goda jobb.

Forskningsstöd finns för att ett privatiserat system kan vara kostnadsdrivande, inte minst då det ger upphov till vinstuttag bland de privata matchningsbolagen och transaktionskostnader för upphandlingar, avtalstecknande och kontrollmekanismer för att säkerställa en god tillämpning (se till exempel Crépon, 2018 eller SOU 2019:3). Det privatiserade systemet behöver därmed vara mer effektivt än det offentliga för att väga upp mot de högre kostnaderna.

För att minska flaskhalsar i ekonomin, öka tillgången till personal inom bristyrken och minska arbetslösheten samtidigt som målet om att skapa goda jobb med goda villkor och höga löner nås, behöver därför omprioriteringar inom arbetsmarknadspolitiken göras och resurserna stärkas ordentligt.

## Så stärker vi arbetsmarknadspolitiken och förbättrar tillgången till goda jobb

### ► SATSA PÅ INTENSIVA FÖRMEDELINGSINSATSER

#### I ARBETSFÖRMEDELINGENS REGI

Intensiva förmedlingsinsatser leder till arbete snabbare. Dra lärdom från förmedlingsinsatsen ”Jämställd etablering”, som erbjöds i Arbetsförmedlingens regi med bättre resultat och till en lägre kostnad jämfört med privata arbetsförmedlare.

### ► ÖKA ANTALET PLATSER INOM DEN YRKESINRIKTADE

#### ARBETSMARKNADSUTBILDNINGEN

Antalet platser inom den yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen behöver öka kraftigt. 30 000 platser skulle på sikt leda till lägre arbetslöshet, färre bristyrken och en högre produktivitet. Samtidigt bör det reguljära utbildningssystemet, och i synnerhet yrkesvux, i större utsträckning användas för arbetsmarknadsutbildningar.

### ► STÄRK KOPPLINGEN MELLAN ARBETSMARKNADSPOLITIKEN OCH UTBILDNINGSPOLITIKEN

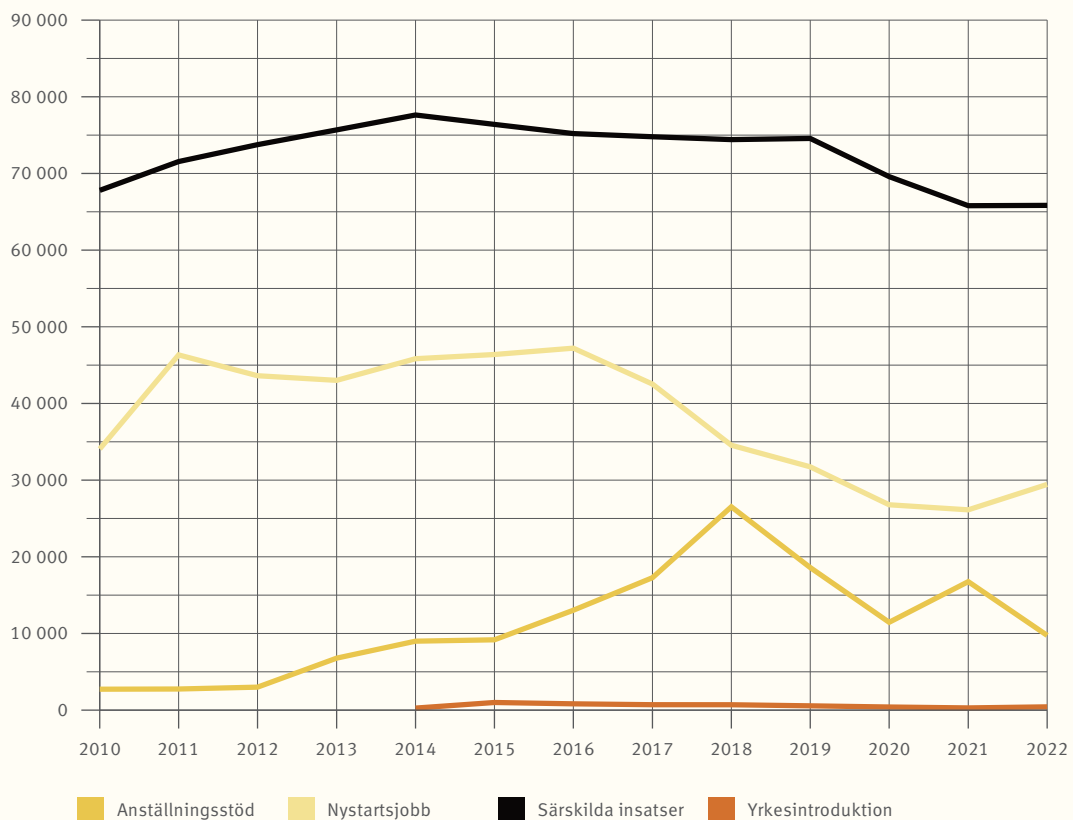
Anvisningarna till reguljär utbildning för arbetslösa utan gymnasieutbildning behöver öka.

## 4. Subventionerade anställningar

**INSATSER SOM EXEMPELVIS NYSTARTSJOB**, introduktionsjobb och lönebidrag för personer med funktionsnedsättning är en dominerande del av den svenska arbetsmarknadspolitik. Som diagram 4.1 visar har antalet personer med någon form av subventionerad anställning legat över 100 000 under de senaste åren. Sverige satsar stora resurser på denna typ av insatser, närmare

bestämt mellan 18 och 26 miljarder kronor årligen. Det är betydligt mer än jämförbara länder. Det finns goda argument för de höga satsningarna, inte minst mot bakgrund av ett tydligt forskningsstöd avseende övergång till osubventionerat arbete. Effekterna är särskilt goda om subventionerna riktas till grupper med svag anknytning till arbetsmarknaden och särskilda

**Diagram 4.1** Antalet subventionerat anställda efter subventionsform, 2010–2022



Källa: Arbetsförmedlingen och egna beräkningar

**Tabell 4.1 Andel personer i subventionerade anställningar av anställda 15–74 år efter näringsgren, årsgenomsnitt för 2015–2020**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tillverkning, energi och miljö	2,2%	2,2%	2,2%	2,1%	2,0%	1,7%
Bygg och anläggning	3,6%	3,5%	3,1%	3,0%	2,6%	2,3%
Handel	4,2%	4,2%	3,9%	3,7%	3,5%	3,3%
Transport	2,5%	2,5%	2,3%	1,9%	1,8%	1,6%
Hotell och restaurang	9,1%	9,1%	8,7%	8,5%	8,7%	8,1%
Administration, ekonomi, juridik, teknik, IT, förvaltning och företagstjänster	2,8%	2,8%	2,9%	2,9%	2,6%	2,2%
Utbildning	1,7%	1,8%	1,9%	2,0%	1,8%	1,7%
Vård och omsorg	1,5%	1,6%	1,5%	1,6%	1,5%	1,3%
Personella och kulturella tjänster	8,8%	8,3%	7,4%	7,0%	6,7%	5,9%

Källa: Arbetsförmedlingen, SCB (AKU efter SNI) och egna beräkningar.

svårigheter att få osubventionerade arbeten.<sup>4</sup>

Flera studier har utvärderat effekterna av olika typer av lönesubventioner, och funnit positiva resultat, både när effekterna undersöks för samhället som helhet och för enskilda individer (se till exempel Forslund, 2018). I många fall förkortas arbetslöshetstiden tack vare insatserna. Studier har även funnit en positiv effekt för företag som anställer personal med subventioner, inte minst på företagens sysselsättningsutveckling och ekonomiska utfall. De stärkta ekonomiska utfallen medför att företagets sannolikhet att överleva ökar (Lombardi m.fl. 2018). Lönesubventionerna ska normalt sett kompensera för faktiskt eller misstänkt lägre produktivitet och inte ge någon fördel till den anställande arbetsgivaren. Det är därför motiverat att resa frågor huruvida subventionerade anställningar används på det sätt som är avsikten.

Dessutom kan de subventionerade anställningarna ha vissa negativa samhälleliga konsekvenser, bland annat dödviktseffekter (att stöd utgår för individer som skulle ha anställts även utan stöd),

undanträngningseffekter (att subventionerade anställningar tränger undan reguljära anställningar av andra personer) eller inläsnings effekter (att stöden låser in individer i subventionerad sysselsättning längre tid än vad som är nödvändigt).

Flera studier framhåller att vissa negativa effekter kan accepteras, eftersom de positiva effekterna och nyttan av att vissa grupper får fotfäste på arbetsmarknaden kan anses överväga nackdelarna. Omsorteringen i kön till arbetstillfällena är avsiktlig. Kritik, bland annat från fackligt håll, framförs även mot att en del företag överutnyttjar eller nyttjar subventionerna på ett sätt som inte är avsikten, eller att företag överkompenseras i relation till det förväntade eller faktiska produktivetsbortfallet. Detta kan bidra till sänkta arbetskrafts- och produktionskostnader för dessa företag, vilket kan ge fördelar som missgynnar konkurrerande företag. Denna problematik är mest förekommande i de branscher och yrken där subventionerna används flitigast.

Samtidigt som lönesubventionerna i många fall förbättrar etableringen på arbetsmarknaden

<sup>4</sup> I sammanhanget är det viktigt att påpeka att vissa funktionsnedsättningar kan begränsa arbetsförmågan en längre tid, och i vissa fall permanent. I dessa fall bör syftet med den subventionerade anställningen inte nödvändigtvis vara övergång till osubventionerat arbete utan att stödja personer med ett långvarigt behov av stöd för att få eller behålla arbeten och därigenom kunna delta i produktionen.

för de som anställs, visar LO-rapporten "Etablering eller segmentering – en analys av systemet med subventionerade anställningar" att regelverket och tillämpningen bidrar till att ett slags segmentering sker. Med segmentering menas i detta sammanhang att subventionerat anställda är överrepresenterade i lågkvalificerade yrken i vissa specifika branscher och har sämre löner och villkor än övriga arbetstagare (medellönerna för anställda med anställningsstöd på heltid låg mellan 2016 och 2020 runt 20 000 kr/mån). Det är särskilt uppseendeväckande att en hel del av de subventionerat anställda har löner som tycks ligga lägre än i kollektivavtalen, trots att regelverket för samtliga lönesubventioner ställer krav på kollektivavtalsenliga löner.

Mellan 2,4 och 3,1 procent av landets anställda har haft en subventionerad anställning under de senaste åren (beroende på vilket år som studeras), vilket totalt sett utgör en förhållandevis begränsad del av arbetsmarknaden. Men variationen mellan branscher och yrkeskategorier är

stor, som tabellerna 4.1 och 4.2 visar. Av statistiken går det att dra slutsatsen att subventionerade anställningar är ovanliga i tillverkningsindustrin och bygg- och transportbranschen men också i vård, skola och omsorg. I stället är subventionerade anställningar vanliga inom servicebranscher, såsom handeln och hotell- och restaurangbranschen. De subventionerade anställningarna är mycket ovanliga inom yrken som kräver längre utbildning där de även blir alltmer ovanliga över tid. I stället är lönesubventionerna vanliga i yrken med lägre utbildningskrav, framför allt inom vissa serviceyrken, såsom administrations- och kundtjänstyrken. Nästan en femtedel av landets anställda inom yrkeskategori nio, det vill säga yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion såsom fönsterputsare, städare, torg- och marknadsförsäljare, hade en subventionerad anställning under åren 2015–2020.

Ett förslag för att komma till rätta med den skeva fördelningen, och koncentrationen av lönesubventioner till jobb med lägre kvalifika-

**Tabell 4.2 Andel personer i subventionerade anställningar av anställda 15–74 år efter yrkesklass, årsgenomsnitt för 2015–2020**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1. Chefsyrken	0,6%	0,5%	0,4%	0,3%	0,2%	0,2%
2. Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	0,5%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	0,2%
3. Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	1,1%	1,1%	0,9%	0,8%	0,8%	0,6%
4. Yrken inom administration och kundtjänst	5,1%	5,2%	5,0%	5,1%	5,0%	4,6%
5. Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	3,0%	3,2%	3,3%	3,6%	3,4%	3,2%
6 Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	10,2%	9,9%	11,0%	11,3%	11,6%	9,4%
7. Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	3,7%	3,7%	3,5%	3,3%	3,0%	2,7%
8. Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	4,3%	4,4%	4,3%	3,9%	3,8%	3,2%
9. Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	18,0%	18,6%	18,5%	18,9%	17,5%	16,5%

Källa: Arbetsförmedlingen, SCB (AKU efter SSSYK) och egna beräkningar.

tionskrav och löner, är att regeringens lågt satta lönetak på 20 000 kronor per månad höjs väsentligt (lönetaket innebär att arbetsgivaren inte får någon subvention för den del av lönen som överstiger taket). Genom en utvärdering av regeringens takförändringar 2017 har LO visat att det finns ett statistiskt samband mellan lönetaket och lönerna för subventionerat anställda. Ett höjt lönetak 2017 ledde till högre genomsnittliga löner för de subventionerat anställda, medan sänkningen av lönetaket för nystartsjobb medförde sänkta löner. Med andra ord kan det lågt satta lönetaket vara en av mekanismerna bakom segmenteringen. LO konstaterar att det låga taket är ett allvarligt hinder för en bredare spridning av subventionerade anställningar till fler branscher och yrken där lönerna normalt ligger på högre nivåer. Koncentrationen till de lägst avlönade näringsgrenarna skulle kunna avväjas om en större del av arbetsmarknaden skulle öppnas upp för anställningar med subventioner.

Ett annat sätt för att komma till rätta med segmenteringen och missbruk med subventionerade anställningar är parternas modell för etableringsjobb som togs fram år 2017 genom en principöverenskommelse mellan LO, Unionen och Svenskt Näringsliv, och som sedan utmynnade i en avsiktsförklaring med regeringen. Modellen bygger på kollektivavtal och innebär att arbetsgivaren betalar ut en låg lön till arbetstagaren (målgruppen är nyanlända eller långtidsarbetslösa) och att staten täcker upp genom att betala ut en ersättning direkt till individen via Försäkringskassan, i stället för att arbetsgivaren ska beviljas en subvention från Arbetsförmedlingen.

De båda inkomsterna ska motsvara lägsta lönen i kollektivavtal för branschen och vara pensions-, sjukpenning- och a-kassegrundande. Etableringsjobb har ett uttalat syfte att i normalfallet leda till tillsvidareanställningar på arbetsplatsen. Arbetstagaren ska kunna delta i svenska för invandrare (sfi) och annan kortare utbildning på arbetstid utan löneavdrag. Unikt för etableringsjobb är att en partssammansatt nämnd ska kontrollera tillämpning och efterlevnad. Tanken är att parternas nämnd ska kunna utfärda sanktioner om anställningarna inte skulle fullföljas i enlighet med intentionerna i parternas överenskommelse. Modellens konstruktion gör att den subventionerade anställningen har goda förutsättningar att bidra till minskad långtidsarbetslöshet och förbättrad kompetensförsörjning. Det är av yttersta vikt att regeringen beslutar om de förordningsändringar som parterna enats om och möjliggör att branschvisa kollektivavtal kan antas, för att reformen slutligt ska kunna implementeras.

Ett höjt lönetak och införda etableringsjobb är dock långt ifrån hela lösningen på problematiken med segmenteringen av subventionerat anställda. LO har identifierat flera åtgärder som skulle behöva vidtas.

Om förslagen (i rutan nedan) skulle bli verkliga skulle träffsäkerheten i de subventionerade anställningarna öka och en bättre utväxling av de ekonomiska resurser som satsas på denna typ av åtgärder säkerställas. Förslagen skulle därmed leda till att systemet med subventionerat anställningar levererar mer av etablering och mindre av segmentering på arbetsmarknaden.



## Så förbättrar vi systemet med subventionerade anställningar

- ▶ **HÖJT OCH INDEXERAT LÖNETAK FÖR DE SUBVENTIONERADE ANSTÄLLNINGARNA**  
Dagens lågt satta tak är ett hinder för en bredare spridning av de subventionerade anställningarna till fler branscher och yrken. Taken för vilka löner som subventioneras fullt ut bör höjas och indexeras så att de ligger en bra bit över medellönen på arbetsmarknaden.
- ▶ **STÄRKTA FÖRUTSÄTTNINGAR ATT KONTROLLERA OCH SANKTIONERA MISSBRUK**  
Regelverket bör skärpas så att löner och övriga villkor blir i nivå med kollektivavtal. Arbetsförmedlingen bör även få i uppdrag att väga in fler aspekter inför beslut om subventionerade anställningar samt förbättra samrådshandlingen med fackförbund inför beslut. Straffsanktioner gentemot arbetsgivare som kringgår eller avsiktligt inte uppfyller de krav som ställs skulle kunna minska förekomsten av fusk och oegentligheter.
- ▶ **KRAV PÅ ARBETSMARKNADSPOLITISK PRÖVNING ÄVEN FÖR NYSTARTSJABB**  
Nystartsjobben har en konstruktion som innebär att Arbetsförmedlingen saknar möjligheter att ifrågasätta lämpligheten i anvisningen. För att komma till rätta med överutnyttjande och missbruket av nystartsjobb bör regelverket ändras så att myndigheten kan göra arbetsmarknadspolitiska bedömningar och samråda med fackförbund inför beslut om nystartsjobb på samma sätt som för övriga subventionerade anställningar.



## 5. Arbetslöshetsförsäkringen

**FÖR DEN ENSKILDE LÖNTAGAREN** ger arbetslöshetsförsäkringen inkomsttrygghet i övergången från ett arbete till ett annat. Inkomsttrygghet vid arbetslöshet förbättrar maktbalansen gentemot arbetsgivaren. Om arbetslöshetsförsäkringen är generös, minskar risken för att arbetsgivare erbjuder oskäligt låga löner eller undermåliga arbetsvillkor.

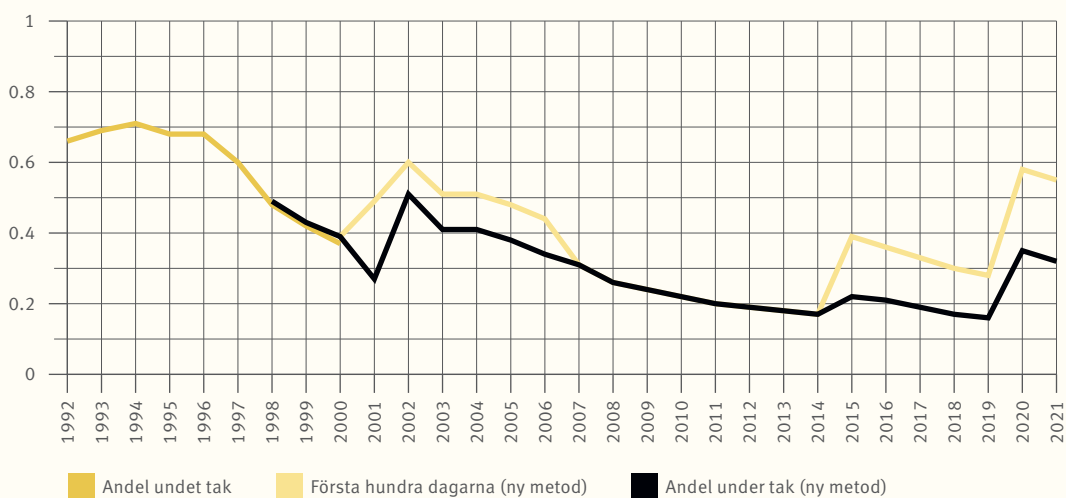
Precis som i alla andra försäkringar måste de som är med och betalar arbetslöshetsförsäkringen, men inte behöver använda den, kunna lita på att den inte överutnyttjas. Därför finns det restriktioner i försäkringen. Det finns villkor som bestämmer hur stark förankring man måste ha på arbetsmarknaden för att kvalificera till ersättning. Det finns krav på aktivt arbetssökande och på att man är beredd att delta i kompetenshöjande aktiviteter liksom kontroll av att kraven efterlevs. Det finns även en självrisk genom att arbetslöshetsersättningen är lägre än lönen.

### 5.1 Arbetslöshetsförsäkringen har urholkats över tid

Sveriges arbetslöshetsförsäkring har urholkats kraftigt sedan början på 1990-talet. Under 1990-talet skedde urholkningen med hänvisning till idén att vi behövde stärka statsfinanserna. Under 2000- och 2010-talen har urholkningen fortsatt, trots starka statsfinanser.

De mest genomgripande försämringarna av arbetslöshetsförsäkringen genomfördes av högerpartierna i regeringsställning 2006–2010. Ersättningsgraden började trappas ned med tiden i arbetslöshet, vilket innebar en kraftigt försämrad ekonomi för långtidsarbetslösa. Den ersättningsgrundande inkomsten baserades på de senaste tolv månadernas arbete i stället för de senaste sex månadernas arbete, vilket sänkte ersättningen för dem som ny- eller återetablerade sig på arbetsmarknaden. Det blev också svårare att kvalificera

**Diagram 5.1 Andelen anställda med löner som ligger under taket i arbetslöshetsförsäkringen**



Källa: SCB och egna beräkningar

sig till att få ersättning överhuvudtaget.

Samtidigt har taket för hur hög ersättning som en arbetslös kan få inte följt löneutvecklingen, vilket lett till att ersättningen sjunkit till nivåer långt under de 80 procent av lönen som ersättningsgraden för löntagare är på pappret. Innan Covid-19-pandemin hade endast en liten minoritet av löntagarna möjlighet att få 80 procent av lönen ersatt från den statliga arbetslöshetsförsäkringen, vid arbetslöshet. Sedan dess har förstärkningar gjorts och år 2021 hade 55 procent av löntagarna löner under arbetslöshetsersättningens tak de första hundra ersättningsdagarna. 32 procent hade löner under det lägre ersättningstaket som gäller efter hundra dagar med ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Det är långt ifrån den nivå som gällde i början av 1990-talet då 70 procent av löntagarna hade löner under taket, som gällde under hela försäkringsperioden (se diagram 5.1, ovan).<sup>5</sup>

## 5.2 En generös arbetslöshetsförsäkring skapar en bättre samhällsekonomi

Det är viktigt att ha i åtanke att arbetslöshetsförsäkringen inte endast existerar för den enskilde löntagarens trygghets skull. I ett samhällsekonomiskt perspektiv har arbetslöshetsförsäkringen en bredare roll än så.

Genom arbetslöshetsförsäkringen och hög facklig organisationsgrad utjämnas maktbalansen mellan löntagare och arbetsgivare vilket leder till högre löner och minskad risk för låglönekonkurrens. En hög nivå på arbetslöshetsersättningen kan också i förlängningen leda till

högre produktivitet, vilket gör hela samhället rikare. En välfungerande arbetslöshetsförsäkring ökar arbetskraftsdeltagandet, vilket är en förutsättning för hög sysselsättning. Dessutom dämpar en generös arbetslöshetsersättning ekonomiska nedgångar. En generös arbetslöshetsersättning har även en jämlikhetskapande roll i att den hjälper till att hålla uppe lönerna för hela löntagarkollektivet, samt upprätthåller inkomsterna för arbetslösa.

Arbetslöshetsförsäkringen har av dessa orsaker en viktig roll i en politik som syftar mot ökat och mer jämlikt fördelat välstånd. Arbetslöshetsförsäkringen:

- Utjämnar maktbalansen på arbetsmarknaden vilket höjer löner och leder i förlängningen till högre produktivitet.
- Understödjer strukturomvandling.
- Dämpar konjunkturedgångar.
- Bidrar till att upprätthålla ett högt arbetsutbud.
- Bidrar till att upprätthålla organisationsgraden genom att a-kassorna har en koppling till fackförbunden.

I dag är arbetslöshetsförsäkringen inte bra nog för att den tillräckligt effektivt ska bidra till de ovan nämnda goda samhällsekonomiska effekterna. För att åter ge löntagarna en ekonomisk trygghet, samt bidra till de samhällsekonomiskt goda effekterna en generös arbetslöshetsersättning ger, presenterar LO några förslag som skulle förbättra arbetslöshetsförsäkringens, och därmed arbetsmarknadens, funktionssätt.

<sup>5</sup> Denna urholkning av arbetslöshetsförsäkringen över tid var en bidragande orsak till att idén om en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring väcktes av parterna och nu utreds av A 2021:6 Förutsättningsutredningen – En ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring.

## Så stärker vi löntagarnas ekonomiska trygghet och samhällsekonomin

- ▶ **HÖJ ERSÄTTNINGSTAKET I ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRINGEN**  
Ersättningstaket bör höjas så att 70 procent av löntagarna kan få 80 procent av lönen i ersättning vid arbetslöshet. De första hundra dagarna av arbetslöshet bör taket dessutom vara på en sådan nivå att 80 procent av löntagarna kan få 80 procent av lönen i ersättning.
- ▶ **STRAFFA INTE LÅNGTIDSARBETSLÖSA**  
Ersättningen bör inte trappas ned med tiden i arbetslöshet. Långtidsarbetslösa är en ekonomiskt utsatt grupp som behöver mer stöd – inte en söndertrasad ekonomi – för att åter komma i arbete.
- ▶ **FLER MÅSTE VARA FÖRSÄKRADE FÖR DEN TID DE FAKTISKT ARBETAT**  
Normalarbetstiden bör beräknas på 6 i stället för 12 månader. Fler arbetslösa kommer då vara försäkrade för den arbetstid de faktiskt haft.



## 6. Arbetslivskriminalitet

Arbetslivskriminaliteten breder ut sig på svensk arbetsmarknad (se Ekobrottsmyndigheten, 2020 och Delegationen mot arbetslivskriminalitet, 2021). Omfattningen och den skenande utvecklingen gör arbetslivskriminaliteten till ett stort samhällsproblem. Konsekvenserna är förödande för arbetstagare, seriösa företag och för samhället i stort (8 myndigheter i samverkan, 2021). Som svar på det växande problemet lanserade den socialdemokratiska regeringen en 45-punktsstrategi mot arbetslivskriminalitet i juni 2022 och den nuvarande regeringen har inte visat några tecken på att prioritera ned detta viktiga arbete.

### 6.1 En definition av arbetslivskriminalitet

LO beskriver arbetslivskriminalitet som medvetna och uppsåtliga handlingar som strider mot de lagar och regler som vi gemensamt kommit överens om på svensk arbetsmarknad. Det är systematiska regelöverträdelser eller brottslighet för att pressa priser och vinna konkurrensfördelar. Arbetslivskriminalitet är ofta ett komplext fenomen med brottsupplägg som karakteriseras av en mix av olika brott eller regelöverträdelser (SOU 2022:36). Det kan exempelvis handla om brott mot kollektivavtal, brott mot arbetsmiljölagen, ekonomisk brottslighet, arbetskraftsexploatering, människohandel eller brott mot utstationeringslagen. Vidare inbegriper det också olika typer av välfärdsbrottslighet (BRÅ, 2022), med exempelvis fusk kopplat till assistans (SOU 2021:88) och hemtjänstbranschen samt subventionerade anställningar. I vissa fall kan det också finnas kopplingar till internationella brottsliga nätverk vilket gör frågan än mer komplex (SOU 2022:36). De stora problemen finns identifierade i personalintensiva riskbranscher med en hög andel utländska arbetstagare som har en svag anknytning till den svenska arbetsmarknaden.

### Identifierade riskbranscher för arbetslivskriminalitet

- Byggbranschen
- Restaurangbranschen
- Transportbranschen
- Städbranschen
- Vård, omsorg och sociala tjänster
- Jord-och skogsbruk
- Kroppsvårdsbranschen
- Bilvård
- Avfallshantering

Källa: Arbetsmiljöverket m.fl. (2021).

Sedan 2018 pågår ett myndighetsamarbete mot arbetslivskriminalitet. Varje år presenterar de en gemensam lägesbild. I lägesbilden för 2021 (se ovan) identifieras riskbranscher för arbetslivskriminalitet. Det är tydligt att det framför allt är LO-yrken som arbetar i de identifierade branscherna.

### 6.2 Arbetstagarens beroendeställning försvårar brottsbekämpning

De fackliga organisationerna vittnar om att arbetstagarna betalar ett högt pris för arbetslivskriminaliteten i form av dåliga arbetsvillkor, trakasserier, låga löner och dålig arbetsmiljö, som många gånger leder till arbetsskador och i värsta fall dödsfall på arbetsplatsen, exempelvis på grund av stress, långa arbetsdagar eller avsaknad av korrekt skyddsutrustning. År 2021 skedde 48 dödsolyckor i arbetet (Arbetsmiljöverket, 2022). Många utsatta arbetstagare upplever också att de befinner sig i en utpressningssituation. Det finns en rädsla att anmäla på grund av risken att bli utsatt för repressalier och i värsta fall våld.

Det handlar inte enbart om de arbetstagare som blir brottsoffer som en direkt följd av arbetslivskriminaliteten. Kollektivet av arbetare i samma bransch drabbas också med lönepress och sämre villkor. Arbetare i välskötta och seriösa företag förlorar jobbet när oseriösa och kriminella arbets-

givare vinner konkurrensfördelar på att utnyttja arbetstagare och bryta mot våra gemensamma lagar och regler. När villkoren försämrats för stora grupper ökar också ojämlikheten i samhället.

### 6.3 Kriminaliteten på arbetsmarknaden är systemhotande

Konkurrensneutralitetens principer riskeras att sättas ut spel när arbetsgivare som gör rätt för sig konkurreras ut av arbetsgivare som fuskar eller begår brottsliga handlingar. Likaså hotas legitimiteten för vårt välfärdssystem som bygger på att skatter och avgifter betalas in. Till sist undergräver fusk och brottslighet tilliten till våra medmänniskor och våra institutioner och därmed i förlängningen vår demokrati.

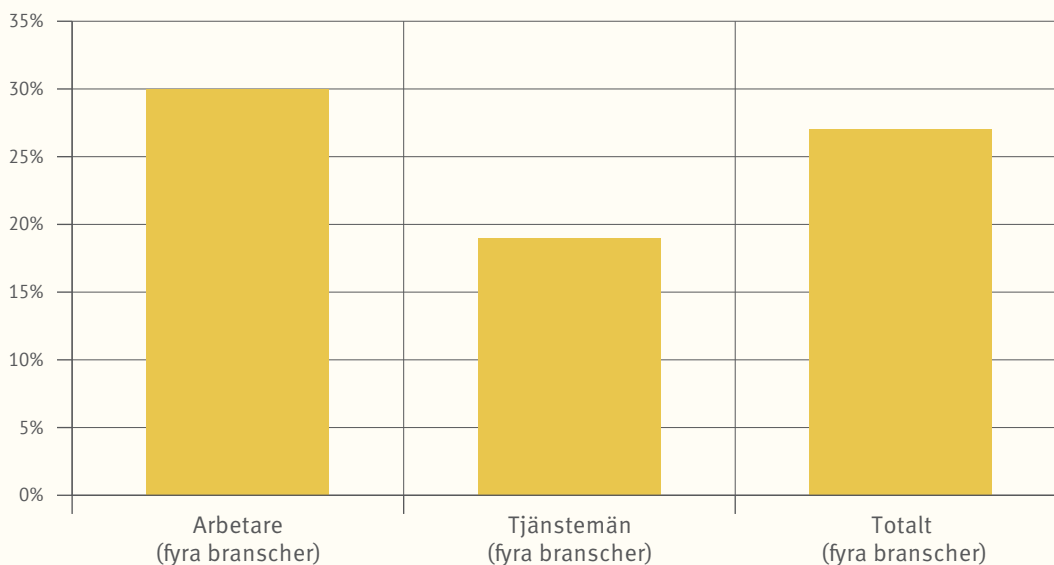
På grund av det stora antalet arbetare och företag som utnyttjas av oseriösa och kriminella aktörer är det svårt att uppskatta hur utbredd arbetslivskriminaliteten är. För att identifiera denna företeelse krävs indikatorer – till exempel dålig arbetsmiljö och dåliga arbetsvillkor är en bra varningsklocka för förekomst av arbetslivskriminalitet på en arbetsplats. Det krävs även ett ini-

tierat och långsiktigt arbete av myndigheterna i samverkan mot arbetslivskriminaliteten gällande både utredningsresurser och djup kunskap om olika brottsupplägg. På grund av att det ofta rör sig om komplexa upplägg i ständigt förändring är det mycket svårt att skatta exakt hur omfattande problemen är och vilken påverkan den har på svenskt arbetsliv. Omfattningen är även svår att skatta och problemen svåra att åtgärda i och med att nya brottsupplägg skapas när gamla täpps igen.

Trots avsaknaden av omfattande studier och skattningar är samtliga aktörer som arbetar mot arbetslivskriminaliteten eniga om att den har eskalerat de senaste åren. Fusk, regelöverträdelsena och brottsligheten har fördjupats och spritts till flera branscher. Något som bekräftas av både politiker, fackliga organisationer, arbetsgivare, samt myndigheter som arbetar mot arbetslivskriminalitet. Även delegationen mot arbetslivskriminalitet beskriver att det finns en samsyn kring detta.

Med hjälp av en enkätundersökning med drygt tusen respondenter ger LO i underlagsrapporten *Arbetslivskriminalitet – Kampen för ordning och reda* en inblick i fyra utsatta branscher. Syftet

#### Diagram 6.1 Har du senaste året stött på människor i din bransch som du vet utnyttjas i sitt arbete? (Andel Ja i %)

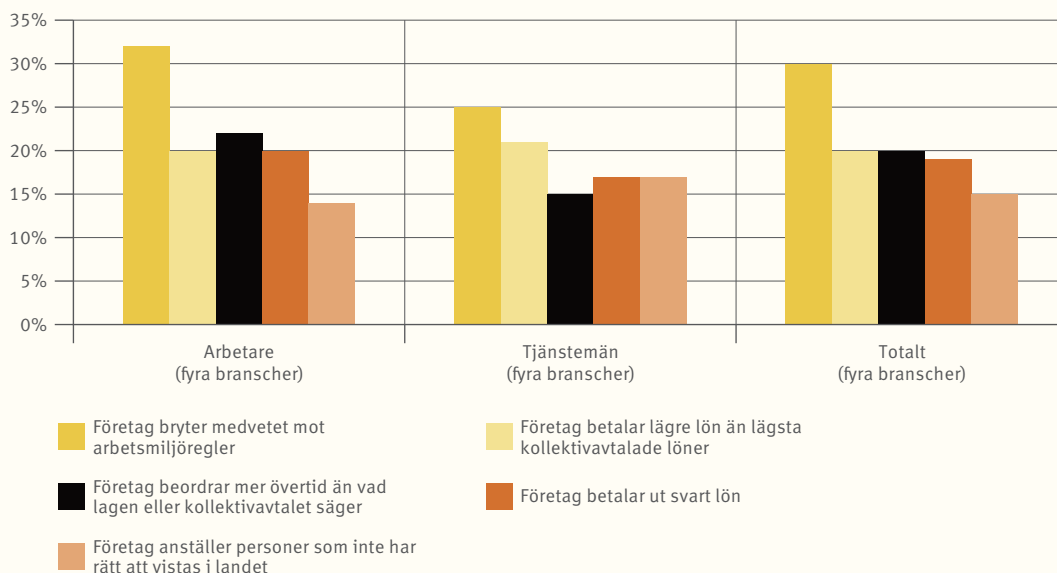


Källa: Novus.

Anm: För frågan gavs tre svarsalternativ: Ja, Nej och Vet ej.



**Diagram 6.2 Vilka av följande brott är vanligt förekommande i din bransch för närvarande? (Andel %)**



Källa: Novus

Anm: Det var möjligt att välja flera svarsalternativ. I diagrammet redovisas de fem vanligaste upplevda förekommande brotten. Det ska noteras att totalt för de fyra branscherna har 30 procent angett att inget av dessa nämnda har förekommit i deras bransch för närvarande och 23 procent har svarat att de inte vet.

är att ringa in hur vissa delar av arbetslivskriminaliteten upplevs av yrkesverksamma i dessa branscher. Resultatet visar att mer än var fjärde svarande stött på människor det senaste året som man vet utnyttjas i sin bransch (se diagram 6.1, nedan). En tredjedel av arbetarna upplever att det är vanligt att företag medvetet bryter mot arbetsmiljöregler (se diagram 6.2, nedan). En femtedel uppger också att det är vanligt förekommande att företag betalar löner under avtalade nivåer, eller betalar ut lönen svart, samt att företag beordrar mer övertid än vad lagen eller kollektivavtalen medger. Drygt var fjärde är orolig för att osund konkurrens och arbetslivskriminalitet i deras bransch kommer att påverka dem negativt. Över hälften av de tillfrågade upplever också att fuskets ökat eller legat konstant de senaste tre åren. Enbart nio procent menar att det minskat.

#### 6.4 Det behövs krafttag från rättsvårdande myndigheter

För att kunna vända utvecklingen och stoppa fuskar och oseriösa aktörer krävs att förebyggande åtgärder kompletteras med kraftfulla insatser från myndigheter som Polisen, Skatteverket och Arbetsmiljöverket.

En röd tråd i arbetet för att komma till rätta med problemen är det ömsesidiga åtagandet att bekämpa arbetslivskriminaliteten. Samverkan mellan arbetsmarknadens parter, branschorganisationer, myndigheter, samhället och politiken är avgörande för att få bort den kriminalitet som bitit sig fast på arbetsmarknaden. Det handlar om en kamp för goda jobb, för en sund konkurrens mellan företagen, för ett samhällsbygge med tillit och för en gemensam stark välfärd.

## Fem viktiga åtgärder för att komma till rätta med arbetslivskriminaliteten

- ▶ **INTE EN ENDA SKATTEKRONA AV SUBVENTIONERADE PENGAR SKA GÅ TILL SKUMRASKFÖRETAG**  
Otaliga skandaler visar hur systemet utnyttjas av kriminella aktörer. Det skadar förtroendet för välfärden men också de människor som exempelvis har behov av assistans eller äldreomsorg.
- ▶ **SLOPA SEKRETESSHINDER SOM FÖRSVÅRAR ARBETET MOT ARBETSLIVSKRIMINALITET**  
Dagens sekretesslagstiftning försvårar för myndigheterna att lämna information sinsemellan och inom myndigheterna. Detta gör det svårt att bedriva ett effektivt arbete för myndigheterna gentemot arbetslivskriminaliteten.
- ▶ **ÅTERINFÖR ARBETSMARKNADSPRÖVNINGEN**  
Arbetskraftsinvandringen ska begränsas till bristyrken. Huvudregeln ska vara att arbetstillstånd endast ska beviljas för heltidsanställning. Undantag från heltidskravet ska endast kunna medges efter överenskommelse i kollektivavtal på förbunds nivå.
- ▶ **KRAFTFULLA STRAFF SOM KÄNNS OCH AVSKRÄCKER**  
Det ska aldrig löna sig att utnyttja arbetstagare och påföljden behöver vara så pass betydande att dessa brott prioriteras av polisen.
- ▶ **GODA ARBETSVILLKOR I OFFENTLIGA UPPHANDLINGAR**  
Arbetsvillkor läggt i nivå med kollektivavtal ska gälla vid offentlig upphandling. LO anser att kollektivavtal ska gälla på svensk arbetsmarknad och tecknas av arbetsmarknadens parter.

## 7. Vi har råd att arbeta

De förslag som presenteras i denna rapport innebär ökade resurser till omställning i form av utbildning, arbetsmarknadspolitik och arbetslöshetsförsäkring samt ett upptrappat arbete mot den systemhotande arbetslivskriminaliteten. Detta skulle i sin tur pressa ned arbetslösheten och öka sysselsättningen samtidigt som det totala välståndet ökar i och med framväxten av fler goda jobb och en ökad produktivitet. Förslagen har en positiv effekt på samhällsekonomin i bred bemärkelse, men innebär en ökad budgetkostnad. Rådande politiska syn på ekonomin som en fråga om en hushållsbudget säger därför att vi inte har råd med dessa investeringar. En mer korrekt syn på samhällsekonomin säger i stället att vi inte har råd att låta bli. Välståndet i samhället ökar när fler arbetar. Välståndet ökar när jobben som växer fram är mer produktiva.

Att vara sparsam och använda tillgängliga resurser klokt har aldrig varit detsamma som att undvika kloka investeringar. Att "spara i ladorna" kan låta förståndigt, men det är viktigt att förstå vad sparande faktiskt innebär i detta fall. Vad händer om vi sparar in på arbetsmarknadsinriktade vårdutbildningar? Färre kommer kunna arbeta inom vården, vi kommer få mindre vård än vad som efterfrågas och arbetslösheten kommer att vara högre, då färre arbetslösa har rätt kompetens för de arbeten som finns tillgängliga. Det går inte att spara utbildningar eller arbetskraft i ladorna, för att plocka fram i tider av kris. Det som kommer att hända är att dagens vårdpersonal får färre

kollegor och riskerar att slita ut sig i förtid. De som arbetar med klimatomställningen kommer vara färre än vad som behövs, vilket försenar investeringar som skulle göra oss mindre beroende av den olja och gas vars prischocker riskerar att kasta in oss i en djup lågkonjunktur med konkurser och högre arbetslöshet som följd. De arbetslösa (som vi enligt metaforen lagt in som sparkapital i ladorna) får med tiden i arbetslöshet allt sämre förutsättningar att arbeta, när rustande insatser inte erbjuds i tid och kompetenser blir obsoleta.

Vi blir inte rikare i dag av att låta en potentiell byggarbetare sitta på händerna i en lada och vänta på en vidareutbildning i stället för att så snabbt som möjligt, via reguljär utbildning, arbetsmarknadspolitisk insats eller annan kompetensutveckling göra det möjligt att vara med och bygga bort den bostadsbrist som annars kan hota industrisatsningarna som just nu sker i norra Sverige. Covid-19-pandemin visade att vi som samhälle inte blev rikare eller hade större möjligheter att hantera pandemin för att välfärden satts på svältkur innan pandemin slog till.

Att färre arbetar innebär att en mindre andel av samhällets tillgängliga resurser används för att skapa högre välstånd i dag samt att mindre resurser används till investeringar som gör oss rikare i framtiden. Frågan som behöver besvaras när det kommer till de förslag som presenteras i detta helhetsgrepp om arbetsmarknadspolitiken är *Har vi råd att arbeta?* Svaret på den frågan är ett otvetydigt *Ja*.

## Referenser

- 8 myndigheter i samverkan (Migrationsverket Arbetsförmedlingen, Skatteverket, Ekobrottsmyndigheten Jämställdhetsmyndigheten, Polisen, Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket), 2021, *Lägesbild 2021 För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet*, Regeringsuppdrag mot Arbetslivskriminalitet.
- Arbetsförmedlingen, 2021, *Effektutvärdering av tjänsten stöd och matchning*.
- Arbetsförmedlingen, 2022, *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd*, slutrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering.
- Arbetsmiljöverket, 2021, *Lägesbild 2021 – För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet*.
- Arbetsmiljöverket, 2022, *Statistik om dödsolyckor*. Tillgänglig 2022-06-01, Statistik om dödsolyckor i arbetet – Arbetsmiljöverket (av.se).
- Barth, Erling, Alex Bryson, Harald Dale-Olsen, 2020, *Union Density Effects on Productivity and Wages*, The Economic Journal.
- Brottsförebyggande rådet, 2022, *Välfärdsbrottslighet mot kommuner och regioner*.
- Card, David, 2022, *Who Set Your Wage?*, American Economic Review.
- Cheung, M, Egebark J, Forslund, A, Laun L, Rödin M och Vikström J, 2019 *Effekter av förstärkta förmedlingsinsatser. Lärdomar från en försöksverksamhet*, IFAU Rapport 2019:27.
- Coviello, Decio och Erika Deserranno, 2022, *Minimum Wage and Individual Worker Productivity: Evidence from a Large US Retailer*, Journal of Political Economy.
- Crépon, Bruno, 2018, *Private providers of labor market services: a review of the evidence*, i Framtidens arbetsförmedling, Fores.
- Forslund, Anders, 2018, *Subventionerade anställningar - avvägning och empirisk evidens*, IFAU Rapport 2018:14.
- Ku, Hyejin, 2022, *Does Minimum Wage Increase Labor Productivity? Evidence from Piece Rate Workers*, Journal of Labor Economics.
- Lombardi, Stefano, Oskar Nordström Skans, Johan Vikström, 2018, *Hur påverkar anställningsstöd och nystartsjobb de anställande företagen?*, IFAU Rapport 2018:13.
- Sokolova, Anna och Todd Sorensen, 2021, *Monopsony in Labor Markets: A Meta-Analysis*, ILR Review.
- SOU 2019:3, 2019, *Effektivt, tydligt och träffsäkert – det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad*, Slutbetänkande av Arbetsmarknadsutredningen.
- SOU 2021:88. 2021, *Ett förbättrat system för arbetskraftsexploatering*.
- SOU 2022:36, 2022, *En definition av arbetslivskriminalitet*, Delbetänkande av Delegationen mot arbetslivskriminalitet.
- Vikström, Johan och Gerard van den Berg, 2017, *Långsiktiga effekter av arbetsmarknadsutbildning*, IFAU Rapport 2017:17.

# Underlagsrapporter

LO, 2022a, *Etablering eller segmentering?*  
– *En analys av systemet med subventionerade anställningar*, Adnan Habibija.

LO, 2022b, *Hur fungerar a-kassan – för den enskilde och hur lite får du?*, Niklas Blomqvist.

LO, 2022c, *Vilken roll spelar arbetslöshetsförsäringen i samhällsekonomin?*, Niklas Blomqvist.

LO, 2022d, *Arbetslivskriminalitet – Kampen för ordning och reda*, Linnea Magro.

LO, 2022e, *Aktiv kompetenspolitik för livslångt lärande – Så stärker vi arbetstagarnas omställningsförmåga*, Thomas Carlén, Mia Nikali och Frida Olsson.

LO, 2022f, *Yrkesutbildning löser matchningsproblemen*, Annika Sundén, extern rapport.





**DET HÄR ÄR SLUTRAPPORTEN** i projektet *Ett helhetsgrepp om arbetsmarknadspolitiken*. Rapporten beskriver hur en reell arbetslinje för fler jobb och högre löner är möjlig och vilken politik som behövs för att lyckas. Rapporten baseras på ett antal underlagsrapporter som beskriver hur olika delar av arbetsmarknadspolitiken fungerar och kan förbättras. För att skapa förutsättningar för en arbetsmarknad som karaktäriseras av goda jobb och hög sysselsättningsgrad krävs ett helhetsgrepp om arbetsmarknadspolitiken. Denna rapport bidrar till detta helhetsgrepp genom att förklara hur de olika delarna av arbetsmarknadspolitiken hänger ihop och är beroende av varandra för att ge goda utfall.

Rapporten kan, tillsammans med underlagsrapporterna, hämtas som PDF-dokument på LOs hemsida eller beställas från LO-distribution: [lo.shop.strd.se](http://lo.shop.strd.se)

Februari 2023  
ISBN: 978-91-566-3592-2  
[www.LO.se](http://www.LO.se)



Landsorganisationen i Sverige