

Huvudbetänkandet Långtidsutredningen 2008 (SOU 2008:105)

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna skriftliga synpunkter på förslagen i huvudbetänkandet "Långtidsutredningen 2008" (SOU 2008:105).

Långtidsutredningen (LU) 2008 har denna gång fokuserat på att diskutera vilka möjligheter det finns att med politik skapa förutsättningar för en god tillväxt. Huvudslutsatserna i utredningen är att politiken bör inriktas mot att stimulera ett längre arbetsliv genom att öka effektiviteten i utbildningssystemen och främja ett senare utträde ur arbetsmarknaden, att verka för god anpassningsförmåga och ökad konkurrens, att utreda formerna för en ökad privat finansiering av välfärdstjänsterna samt att verka för en internationell klimatpolitik baserad på kostnadseffektiva styrmedel. Arbetsgivarverket delar i all väsentlig del de bedömningar som Långtidsutredningen gör, men vill framföra några synpunkter på betänkandet.

Tidigare inträde på arbetsmarknaden

Arbetsgivarverket delar LU:s bedömning att det är önskvärt att åstadkomma en tidigare etablering på arbetsmarknaden genom att öka effektiviteten i utbildningssystemet. Arbetsgivarverket är i grunden positivt till förslag som ökar utbudet av arbetskraft. LU menar att det är relevant att överväga om det inte bör införas ekonomiska incitament för att korta studietiden fram till examen. Avgifter i högskolan eller premier i studiemedelssystemet föreslås. Arbetsgivarverket tror att premier kan vara ett bra sätt att öka incitamenten men ställer sig avvisande till avgifter som kan komma att öka den sociala snedrekryteringen och minska antalet som är villiga att läsa på högskolan. Arbetsgivarverket vill framhålla att den svenska avgiftsfria högskolan och det generösa studiemedelssystemet varit relativt framgångsrikt och därför bör behållas.

Vidare föreslår LU att informationen om arbetslöshetsrisk i olika utbildningar bör ges till personer som ska välja utbildning. Brist på information leder enligt LU till ett försenat arbetsmarknadsinträde. Arbetsgivarverket tror att en förbättrad informations-spridning i normala fall kan leda till en minskad arbetskraftsbrist vilket är positivt ur ett arbetsgivarperspektiv. Arbetsgivarverket vill dock påpeka att en sådan information är en prognos som i sig är högst osäker och som i vissa fall kan motverka sitt syfte och i stället leda fram till ojämnheter inom vissa yrken. Ett

exempel, som i viss mån belyser detta dilemma, är den situation som strax efter IT-krisen uppstod för de individer som stod inför sitt val av högskoleutbildning. Dessa individer valde sannolikt inte en IT-utbildning på basis av den information som då fanns tillgänglig. De som mot all förmodan vid denna tidpunkt valde en IT-utbildning mötte efter 3-4 års utbildning en arbetsmarknad som kraftigt hade förändrats och där det fanns en stor brist på IT-utbildade. Vidare vill Arbetsgivarverket påpeka att Högskoleverket idag redan publicerar vilka utbildningar som leder till jobb och att Arbetsförmedlingen publicerar inom vilka yrken jobben finns.

Senare utträde från arbetsmarknaden

Arbetsgivarverket ställer sig positivt till att LU vill stimulera ett längre arbetsliv. Däremot ställer sig Arbetsgivarverket frågande till att försöka påverka olika avtalsmässiga konstruktioner. Enligt LU är åldersgränsen för uttag av privat och kollektivt pensionssparande ofta betydligt lägre än gränsen för uttag av ålderspension. LU menar därför att det kan övervägas om det skulle vara lämpligt att det offentliga försökte påverka dessa åldersgränser via exempelvis skattesystemet. Arbetsgivarverket anser att man inte ska frångå den tradition som funnits inom svensk politik där statsmakterna avstått från att försöka påverka redan färdiga konstruktioner inom kollektivavtalen. Arbetsgivarverket tillbakavisar därför ett sådant övervägande och anser att frågan ska lämnas till de inblandade avtalsparterna.

Fortsatt god anpassningsförmåga genom generella åtgärder

Den ökade internationaliseringen har ökat omvandlingstrycket i ekonomin. En sådan utveckling sätter en ökad press på företags och arbetstagares anpassningsförmåga. Enligt LU är det önskvärt att främja arbetslinjen, för att individernas anpassning i mindre utsträckning än under de senaste 15 åren ska ske via långvarigt beroende av offentliga transfereringssystem. Arbetsgivarverket har tidigare i flera remisser kring arbetsmarknadspolitiken uttalat sitt stöd för arbetslinjen. Därutöver har Arbetsgivarverket i sina avtal och förhandlingsyrkanden tydligt tagit ställning för arbetslinjen. Arbetsgivarverket delar därför LU:s ståndpunkt även om LU kunnat fördjupa diskussionen ytterligare kring hur olika socialförsäkringssystem kan utformas för att skapa incitament att arbeta.

LU föreslår att politiken för att förbättra anpassningen ges en bredare ansats. Det finns enligt LU flera områden som det offentliga kan påverka. Bland annat nämner LU lönebildningen som ett av dessa områden, men utan att närmare precisera förslag på lönebildningsområdet. I utredningen hänvisas dock till en OECD-rapport¹ där författarna bl.a. ur ett anpassningsperspektiv diskuterar för- och nackdelar med centraliserade och decentraliserade förhandlingssystem samt nivåer på minimilöner. Arbetsgivarverket vill framhålla att ett lands lönebildningssystem

¹ Kongsrud, P & Wanner I (2005), The Impact of Structural Policies on Trade-related Adjustment and the Shift to Services, OECD Economics Department, Working Papers No. 427.

är rotat i respektive lands institutioner. I den svenska modellen, som är djupt förankrad, är lönebildningen skild från staten och det politiska systemet. Därför är en sådan diskussion inte särskilt produktiv. Arbetsgivarverket vill dock understryka att lönebildningen även i fortsättningen ska lämnas till arbetsmarknadens parter.


Utred formerna för en ökad privat finansiering av välfärdstjänsterna

LU föreslår att en parlamentarisk utredning tillsätts med uppdrag att ta fram förslag på formerna för en ökad privat finansiering av välfärdstjänsterna. Utredningen bör pröva olika handlingsalternativ och alternativens fördelar ställas mot nackdelarna. Utredningen bör också inbegripa hur de problem ska hanteras som kan förväntas uppstå när ett system byts mot ett annat. Även om LU i tidigare utredningar berört frågan så anser Arbetsgivarverket att frågan är så angelägen och viktig att det är bra om den utreds vidare i någon form.

Beslut i detta ärende har fattats av ställföreträdande generaldirektör Karl Pfeifer. Vid den slutliga handläggningen deltog enhetschef Elisabet Sundén Ingeström, förhandlingschef Nils Henrik Schager och ekonom Roger Vilhelmsson, föredragande.



Karl Pfeifer
Ställföreträdande generaldirektör



Roger Vilhelmsson
Ekonom