



En global arbetsmarknad: Utmaning, möjlighet eller faktum?

Rapport från studieresa till Washington DC, Juni 2013

Inledning

Varken människor eller länder lever och verkar i politiska vakuum. Vi – såväl individer som stater – måste alltid vara medvetna om och förhålla oss till hur andra aktörer agerar. Det är ett faktum att omvärlden påverkar oss och vi den. Fler, enklare och billigare kommunikationsmedel har emellertid gjort att graden och betydelsen av internationaliseringen ökat. Särskilt påtagligt är detta ifråga om arbetsmarknaden. Visserligen har det sannolikt aldrig rått fullständig samstämmighet mellan arbetsmarknad och stat men aldrig förr har beskrivningen ”global” passat så bra som idag. Allt fler företag bedriver verksamhet över hela jorden och allt fler människor väljer att studera och/eller arbeta utomlands. Detta ställer nya krav på arbetsmarknadspolitiken. Staten såväl som arbetsmarknadens parter måste förhålla sig till att arbetsmarknaden är global och att många människor lever och arbetar i flera länder under ett arbetsliv.

Hur vi utformar en arbetsmarknadspolitik som tar hänsyn till och drar nytta av de förändrade förutsättningarna är givetvis en viktig fråga i sig. Hur väl vi lyckas möta de nya behoven får ju konsekvenser för samhällets och ekonomins möjligheter att utvecklas. Ur ett fackligt perspektiv är den också principiellt viktig: hur ska en organisation som till sin natur är nationell kunna möta medlemmarnas behov när både arbetsmarknad och arbetsområde är internationella?

Problemformulering och syfte

Internationaliseringen påverkar alla men är särskilt tydlig för akademiker och människor som arbetar inom kunskaps- och forskningsintensiva verksamheter; det vill säga många av Sacoförbundens medlemmar. För dem är inte sällan såväl arbetsmarknad (potentiella arbetsgivare) som arbetsfält (potentiella projekt) gränslösa. Globaliseringen av arbetsmarknaden är således en brännande fråga både ur Naturvetarna- och ur Sacoperspektiv.

Syftet med vår studieresa var att utforska de nya utmaningar som arbetsmarknadens globalisering innebär och hur vi bäst kan ta tillvara på de möjligheter de innebär. Hur ser de nya behoven ut och hur möter vi dem? Hur kan vi som medlemsorganisationer stötta våra medlemmar?

Projektbeskrivning

Eftersom vi ville fördjupa oss i vilka effekter och möjligheter det innebär att arbetsmarknaden blir alltmer global valde vi att fokusera på USA. Den amerikanska arbetsmarknaden beskrivs ofta som en av de mest rörliga i världen och en stor andel av den amerikanska befolkningen arbetar på företag vars verksamhet spänner över flera länder. USA är dessutom ett av världens mest framgångsrika länder ifråga om forskning och innovation.¹ Eftersom USA verkar lyckas väl med att dra nytta av globaliseringen vill vi undersöka hur de arbetar med arbetsmarknads- och innovationsfrågor. För att göra så valde vi att träffa och

¹ Myndigheten för Tillväxtanalys, 2012

intervjua ett antal organisationer som på olika sätt berörs av och arbetar med dessa frågor (mer information om organisationerna nedan). Vi ville dessutom utforska om det finns något för Sverige att lära ifråga om att möjliggöra och öka innovationskapaciteten hos individer och företag. Även i detta sammanhang verkar det nämligen gå bra för USA: stora summor har investerats i universitetsforskning, affärsänglar och riskkapitalister uppmuntras och lagstiftningen stödjer entreprenörer. Vi valde att åka till Washington DC eftersom det är där majoriteten av de amerikanska tankesmedjorna och intresseorganisationerna finns. Planen var att även besöka New York University i New York City men vår intervju där ställdes in i sista stund.

Metod

För att utforska våra teman valde vi att göra kvalitativa intervjuer med nedanstående intresseorganisationer och tankesmedjor. Valen av och kontakten med intervjupersonerna fick vi hjälp med av den svenska avdelningen på Myndigheten för Tillväxtanalys. Eftersom Tillväxtanalys arbetar med att övervaka policyutvecklingen inom tillväxtpolitiken i bland annat USA och finns på plats i Washington DC har de mycket god överblick över samt goda kontakter inom området.

Kort om organisationerna och våra intervjupersoner

The American Association for the Advancement of Science (AAAS)

AAAS är en internationell intresse- och yrkesorganisation som arbetar för att stärka forskare och forskningens roll i samhället. Som intresseorganisation arbetar de bland annat för att

- främja och försvara integriteten av vetenskap och dess användning
- Stärka stödet för vetenskap och teknikföretag
- Ge en röst för vetenskapen i samhälls- och politiskafrågor
- Främja utbildning inom naturvetenskap och teknik
- Förbättra kommunikationen mellan forskare, ingenjörer och allmänhet

Utöver att främja vetenskapens roll i samhället och påverka inriktningen på forskningspolitiken i såväl USA som resten av världen tillhandahåller de forum för kontakter vetenskapsmän emellan och fungerar som talesman för forskarsamhället.²

På AAAS träffade vi Tom C. Wang Director for International Cooperation, Vaughan C. Turekian Chief International Officer Director och Richard Weibl Director Project on Science.

The information Technology&Innovation Foundation (ITIF)

ITIF är en amerikansk så kallad think tank, en tankesmedja vars övergripande mål är att öka främja innovation och ekonomisk tillväxt. Genom att göra egna undersökningar och

² Mer information om AAAS finns på deras webbplats: <http://www.aaas.org/aboutaaas/>

utredningar och formulera egna policyförslag försöker de påverka näringspolitikens inriktning i Washington DC, USA och internationellt. Ett av ITIF:s mål är att öka förståelsen hos politiker och andra beslutsfattare om hur dagens innovationsbaserade ekonomi fungerar och vilken och hur politiken kan medverka till att möjliggöra tillväxt.³

På ITIF träffade vi Stephen Ezell Senior Analyst och Matthew Stepp Senior Policy Analyst.

National Science foundation (NSF)

NSF är en federal myndighet som startades av USA:s kongress 1950 med uppdrag att ”främja utvecklingen av vetenskap, att främja den nationella hälsan, välbefindandet och välfärden och för att säkra landets försvar.” Idag ger NSF stöd till cirka 20 % av all grundforskning som bedrivs vid amerikanska universitet och högskolor.⁴

På NSF träffade vi Joshua L. Rosenbloom Program Director Science of Science and Innovation Policy.

Myndigheten för Tillväxtanalys

Myndigheten för Tillväxtanalys är en svensk statlig myndighet som på uppdrag av regeringen (Näringsdepartementet) ska analysera och utvärdera svensk tillväxtpolitik. De ansvarar för att, i samverkan med andra aktörer genomföra omvärldsbevakning och främja internationellt erfarenhetsutbyte. Målet är att med hjälp av erfarenheter från andra länder stärka den svenska konkurrenskraften och att skapa förutsättningar för tillväxt.

Tillväxtanalys har ett antal regionala kontor runt om i världen, däribland i Washington DC, som ansvarar för myndighetens omvärldsbevakning.⁵

På Myndigheten för Tillväxtanalys Washingtonkontor träffade vi Rolf Höijer, analytiker och kontorschef.

³ Mer information om ITIF finns på deras webbplats: <http://www.itif.org/>

⁴ NSF kan liknas vid svenska Vetenskapsrådet. Mer information om NSF finns på deras webbplats: <http://www.nsf.gov/>

⁵ Mer om Myndigheten för Tillväxtanalys på deras webbplats: <http://www.tillvaxtanalys.se/>

Resultat och diskussion

I den forskningspolitiska debatten såväl som i arbetsmarknadspolitiska diskussioner sägs ofta att Sverige behöver mer mobilitet. Svenskar är dåliga på att röra på sig och byter sällan jobb. Detta anses problematiskt då det finns ett klart samband mellan å ena sidan graden av rörlighet och å andra sidan förutsättningarna för tillväxt och innovation. Eftersom arbetsmarknadsrörligheten är betydligt mycket större på den amerikanska arbetsmarknaden än den svenska var frågan om rörlighet en av de aspekter vi ville fördjupa oss i under vår studieresa. Vad vi ville ta reda på var hur man i USA resonerar i fråga om rörlighet (det vill säga om man i likhet med i Sverige ser mobilitet som någonting odelat positivt) och i vilken utsträckning organisationerna vi mötte, AAAS, ITIF och NSF, arbetar för att främja rörlighet.

När vi ställde dessa frågor till våra intervjupersoner fick vi emellertid först oförstående blickar till svar. Ingen av intervjupersonerna, oavsett om de representerade forskar-, forsknings-, innovations- eller forskningsfinansieringsperspektivet, visste vad de skulle svara. Det var först efter att vi redogjort för den debatt som förts i Sverige om bristen på rörlighet och dess konsekvenser för såväl ekonomin som forskningens konkurrenskraft som de förstod vad vi var ute efter.

Joshua Rosenbloom, NSF, konstaterade att han aldrig hört någon prata om att det skulle finnas problem med bristande rörlighet inom den amerikanska forskarvärlden. Tvärtom, menade han, är det närmast kutym att byta universitet efter avslutad forskarutbildning. Inte heller tycks det vara särskilt svårt eller uppfattas som kontroversiellt att röra sig mellan akademi och näringsliv. Enligt Stephen Etzell på ITIF råder det snarast rörande samstämmighet om att samverka mellan näringsliv och akademi är förutsättningar för innovation bland de allra flesta som arbetar med näringspolitiska frågor.

Samtliga intervjupersoner pratade om mobilitet mer i termer som ett naturligt faktum och/eller en rådande förutsättning än som en faktor som de arbetar särskilt aktivt med. Ett synsätt som alltså skiljer sig en del från hur mobilitet diskuteras i Sverige.

Både AAAS och ITIF arbetar dock till viss del med frågor gällande mobilitet. För AAAS del handlar det både om att främja olika typer av internationella möten och utbyten (bland annat genom att organisera internationella vetenskapsforum och konferenser) och att försöka underlätta för forskare att både söka jobb utomlands och att återvända till USA efter en utlandsperiod. Inte minst arbetar de för att hjälpa människor att etablera och behålla sina kontaktnät även då de byter fysisk plats. ITIF å sin sida arbetar mer med att skapa förutsättningar för olika typer av samverkansprojekt, framförallt genom att försöka få politiker och andra beslutsfattare att satsa på denna typ av verksamhet.

Bra mobilitet, mindre bra trygghet?

I USA är det inte särskilt vanligt att akademiker är facklig aktiva eller ens anknutna. De universitet och industrier som samarbetar skriver oftast egna avtal för att öka tryggheten för sina anställda. ”Sist in först ut”- principen används främst inom arbetaryrken. Det var tydligt att de organisationer vi träffade tyckte att kompetens måste gå före anställningstid etc. Rolf Höijer, Tillväxtanalys, konstaterade att detta säker påverkar arbetsmiljön: man måste vara beredd att arbeta hårt. Man kan inte komma till USA och förvänta sig samma villkor som i Sverige eftersom tempot generellt är högre, semesterdagarna färre och förväntningarna från

arbetsgivaren är att man ska jobba så mycket som det krävs. Facklig verksamhet på företagen verkar vara ovanlig. Företagen konkurrerar istället om personal genom att erbjuda bra förmåner som regleras i de enskildas anställningsavtal. Genom att erbjuda bra sociala försäkringar blir de också mer konkurrenskraftiga som arbetsgivare.

De ur svenskt perspektiv annorlunda arbetsrättslagarna i USA är en anledning till att rörligheten på den amerikanska arbetsmarknaden är högre än på den svenska. En annan förklaring är attitydskillnaden som nämndes i början av resultatkapitlet. En generell slutsats från våra intervjuer var att många amerikanska arbetsgivare verkar lägga mycket fokus på möjligheter och utvecklingspotential. Detta skiljer sig från i Sverige där stor tyngd ofta läggs på tidigare erfarenheter. Arbetsgivarnas krav och förväntningar är förvisso inte predestinerande men påverkar självfallet arbetstagarnas agerande och villighet att söka nytt jobb. I förläningen påverkar detta också mobiliteten.

Skillnaden vad gäller arbetsmarknadstrygghet i Sverige respektive USA kan ses på två sätt. Å ena sidan ökar det faktum att sociala försäkringar hänger ihop med anställningen både osäkerheten och otryggheten på arbetsmarknaden. Å andra sidan riskerar rädslan för att förlora tryggheten att få en inlåsnings effekt och leda till att människor inte vågar söka nytt jobb. Detta påverkar i sin tur mobiliteten negativt.

Slutsats

Den kanske viktigaste slutsatsen av våra intervjuer i Washington är insikten om hur stor betydelse ett lands arbetsmarknadskultur faktiskt har. Den amerikanska arbetsmarknaden är avreglerad, fackföreningarnas roll är generellt svag och den gällande principen är inte sällan "every man for himself". Den svenska arbetsmarknaden är mer reglerad, fackföreningarna spelar en stor roll och de flesta är överens om att kollektivavtal är bra.

Våra intervjuer indikerar att många av skillnaderna mellan USA och Sverige skapar en kultur som i sin tur påverkar såväl rörligheten på arbetsmarknaden som innovationspolitiken. De stora skillnaderna i förutsättningar leder till att själva synen på arbetsmarknaden och arbetstagarnas möjligheter, rättigheter och skyldigheter blir diametralt olika. Det som i USA är en självklarhet (till exempel att man flyttar dit jobb finns) är ytterst kontroversiellt i den svenska kontexten. Detta gör frågan om lärdomar och best practices lätt och komplicerad på samma gång. Å ena sidan är kultur någonting dynamiskt och under ständig förändring. Det betyder att den svenska synen på rörlighet som något svårt och problematiskt kan förändras. Å andra sidan verkar det som att skillnaden i synsätt till stor del hänger ihop med hur arbetsmarknaden regleras och fungerar. Detta kan förvisso vara lättare att förändra givet att det gäller konkreta regler.

Mer rörlighet men till priset av mindre trygghet?

Går det att förena den svenska modellens krav på trygghet etc. med en mer flexibel arbetsmarknad? Vi tror det. Självklart ska vi utnyttja våra lagar som finns för att skydda arbetstagarens rättigheter men vi ska även uppmuntra arbetsgivarna att tillåta och möjliggöra utveckling. Detta skulle kunna leda till en större mobilitet på arbetsmarknaden samtidigt som vi ställer högre krav på arbetsgivaren på bättre villkor för arbetstagaren. Att bli en bra arbetsgivare genom att erbjuda bättre villkor för att kunna rekrytera de bästa arbetstagarna är något som de flesta företag eftersträvar. Detta leder också till att ett större

ansvar hamnar på arbetstagaren, att själv kompetensutveckla sig och göra sig mer attraktiv på marknaden.

I detta avseende har fackförbunden en viktig roll att spela – särskilt med bakgrund av att amerikanska företag blir allt vanligare på den svenska arbetsmarknaden. Det är talande att vi hade svårt att förklara för de organisationer vi träffade varför modellen med kollektivavtal är bra eftersom de bara såg de ”negativa effekterna” med bristande flexibilitet etc. Risker finns att dessa attityder spilla av sig på den svenska arbetsmarknaden när utländska företag etablerar sig i Sverige.

Kollektivavtalen tar upp de skyldigheter såväl som rättigheter som arbetstagare har. Det finns tecken på att ju mer globaliserad arbetsmarknaden blir desto mindre kraft får kollektivavtalen få. Detta skulle kunna bero på bristande kunskaper om vad kollektivavtalen innebär. Att öka förståelsen tror vi därför skulle kunna öka antal företag med kollektivavtal; något som i sin tur naturligt skulle ge bättre arbetsvillkor. Vi behöver därför bli bättre på att informera om vad som är unikt med Sverige (bland annat kollektivavtalen) och *varför* detta är bra. Vår slutsats är därför att vi varken borde eller behöver välja mellan trygghet eller mobilitet, snarare är en blandning att föredra. Vi menar att det skulle kunna ge oss mer mobilitet samtidigt som bättre villkor.

Referenser

AAAS <http://www.aaas.org>

ITIF <http://www.itif.org/>

NSF <http://www.nsf.gov/>

Myndigheten för Tillväxtanalys <http://www.tillvaxtanalys.se/>

Bilder från resan



Från vänster: Vaughan C. Turekian, Tom C. Wang och Richard Weibl



Rolf Höijer på Tillväxtanalys



Stephen Ezell och Matthew Stepp



Joshua Rosenbloom

