

Det här är historien om en verksamhet som är så ovanlig att utländska delegationer kommer hit för att lära sig mer om den.

TRR Trygghetsrådet är en av Sveriges trygghetsorganisationer. Grunden för verksamheten är det vi refererar till som den svenska modellen och omställningsavtalet.

TEXT / GUNILLA MILD NYGREN

EN UNIK HISTORIA

THIS IS OUTPLACEMENT THE SWEDISH WAY. Så presenteras TRRs verksamhet för den italienska delegationen som är på besök 2012. De får höra om samförstånd och enade parter, en försäkringslösning där arbetsgivarna sätter av en viss procent av lönesumman för att kunna ge stöd till de medarbetare som drabbas vid en omställning samt om en organisation utan vinstintresse som ägs av parterna på arbetsmarknaden.

– De stod faktiskt och gapade. Några trodde att tolken översatte fel. De kunde inte förstå att arbetsgivarna vill vara med och betala för dem som slutar och därmed stötta deras väg tillbaka till ett nytt jobb. Men det är precis det som gör vår modell tämligen världsunik, säger Stefan Eklund, TRRs marknadschef.

Låt oss börja från början med 1938.

LO-ordförande August Lindberg (till vänster) och Saf-ordförande Sigfrid Edström undertecknade Saltsjöbadsavtalet i december 1938.



1938 PARTERNA SKRIVER PÅ SALTSJÖBADS- AVTALET

► Samhället förändras under 1900-talets första årtionden med ökad urbanisering, industrialisering och demokratisering. 1919 införs allmän rösträtt i Sverige och Socialdemokraterna får alltmer inflytande i svensk politik. 1932 blir socialdemokraten Per Albin Hansson statsminister. Han som kryddar retoriken med begreppet folkhemmet, lägger grunden till den svenska modellen med sociala reformer och är en folklig landsfader som åker spårvagn. Arbetsmarknaden präglas av oro under 1930-talets början. Konflikterna är många, händelserna under strejken i Ådalen 1931 är en tragedi och behovet av ett ökat samarbete mellan parterna växer. Varken arbetsgiversidan med Saf eller den fackliga sidan med LO, vill ha lagstiftning för reglerna på arbetsmarknaden, istället sätter man sig vid förhandlingsbordet. 1938 skriver båda parterna under ett nytt huvudavtal. Det är Saltsjöbadsavtalet, som fortfarande är grunden för hur svensk arbetsmarknad fungerar.

1938

1940

1945
ANDRA VÄRLDS-
KRIGET TAR SLUT.
EN NY TID SPIRAR.

Vällingby
Centrum på
ett vykort från
1950-talet.



1950–1970 SVERIGE BLOMSTRAR UNDER REKORDÅREN

► Det blomstrar, växer och allt pekar uppåt. Arbete finns att få och i Sverige behövs mer arbetskraft som i de flesta fall kommer från Norden och Europa. Svensk industri har flaggskeppen SKF, Volvo, Asea och LM Ericsson. Den offentliga sektorn växer stadigt och storstädernas miljonprogrambo-städer byggs.



Italienska
gästarbetare
kommer till
Sverige för att
jobba på SKF.

1969 strejkar gruv-
arbetare i Kiruna,
missnöjda med
rationaliseringar
och arbetsmiljö.



TT Bild

1970–1974 57 DAGAR SOM FÖRÄNDRAR SVERIGE

► 1969 avslutas med den vilda gruv-strejken i Kiruna och Malmberget. Det blir starten på en turbulent tid med över 200 vilda strejker som skakar det svenska folkhemmet. Samtidigt ligger Sverige, tillsammans med Danmark, i topp i världen när det gäller sysselsättningsgrad. Men den globala konjunkturen börjar påverka oss allt mer. Det blir oljekris och lågkon-junkturen kommer krypande för första gången på många år. Det är fortfarande mycket ovanligt att tjänstemän sägs upp – hittills är det arbetare som drabbas av uppsägningar. Fram till mitten av 1960-talet är andelen uppsagda tjänstemän bara några tiondels procent.



Ransoneringskort för bensin.

1974 ► Tillväxten har rasat under de första åren på 1970-talet och antalet arbetslösa ökar. Las, Lagen om anställnings-skydd, stiftas. Förhandlingarna mellan Saf och privatjänstemännen om ett nytt femårigt avtal kommer in i låst läge. 1969 får tjänstemännen ett avtal om avgångsersättning (AGE), men enligt ledarna på tjänstemannasidan har de ändå släpat efter i jämförelse med LO-sidans avgångsbidrag (AGB).

Förhandlingschefen för Saf, Lars-Gunnar Albåge, föreslår ett trygghetsavtal för tjänstemännen – en försäkringslösning där 0,25 procent av företagets lönesumma avsätts till trygghetsåtgärder. Det blir lösningen på förhandlingsknuten och TRR Trygghetsrådet bildas.

Tanken med Trygghetsavtalet är att så långt som möjligt ”hindra eller minska negativa följder som kan uppstå genom olika rationaliserings-åtgärder”. Det finns en stark tilltro till företagets förmåga att förhindra uppsägningar genom långsiktig plane-ring. I dag, 40 år senare, vet vi att den möjligheten krymper i vår globalise-rade värld.

I TRR Trygghetsrådets styrelse sitter lika många ledamöter från arbets-givarsidan som från arbetstagersidan. Så ser det ut än i dag: TRRs huvudmän och ägare är arbetsmarknadens parter.

TRRs första VD är Hans Ursing och han blir sin post trogen fram till 1989. I början av 1980-talet dippar konjunk-turen en aning och under ett år söker 7 707 uppsagda



Hans
Ursing

tjänstemän stöd hos TRR. Man fasar och konstaterar att: ”Så här jäkligt kan det aldrig mer bli”. Men det blir det! De senaste åren har antalet uppsagda tjänstemän som söker stöd hos TRR legat mellan 13 000 och drygt 30 000 personer per år.

1950

1951
TRE VECKORS
SEMESTER
INFÖRS.

1960

1958
ARBETSTIDEN
KORTAS FRÅN
48 TILL 45 TIMMAR.

1970

1974
TRYGGHETSRADET
GRUNDAS.

1974

1976
MBL ANTAS.



En sparkad tjänsteman talar ut om tragedin att bli uppsagd.

1980-TALET ARBETSLÖSHET SKAMMLIGT FÖR EN TJÄNSTEMAN

► För en tjänsteman är det skamligt att bli uppsagd. I en artikel i Kvällsposten 1979 skräller rubriken "Chefen kunde lika gärna ha skjutit mig!" Artikeln handlar om en man som blivit uppsagd från en chefsposition och texten har undergångsstämning. Situationen som uppsagd tjänsteman beskrivs som en katastrof och det berättas att många börjar suppa, blir sjuka eller tar sina liv. Han känner sig "nerklubbad" och "tar sin portfölj varje morgon som för att gå till jobbet". Starka ord och starka känslor. Räddningen blir TRR Trygghetsrådet, som hyllas i artikeln.

På grund av skämsfaktorn håller TRR låg profil. Under många år är skylten på TRRs dörr minimal, brevpapperet anonymt och diskretion en hederssak. Det finns också en viss kritik mot TRR som beskrivs som tjänstemännens superarbetsförmedling och deras så kallade gräddfil till nytt jobb.

Det som i dag heter TRR Rekrytering kallas clearing – ett noga valt begrepp för att inte blandas ihop med arbetsförmedling som då inte var tillåtet att utföras av andra än Arbetsförmedlingen.

1990-TALET KRISÅR MED REKORD I ARBETSLÖSHET

► Det är årtiondet då tryggheten bytte skepnad. 1990–91 är de hittills värsta åren i svensk arbetsmarknadshistoria. Botten går ur ekonomin, fastighetskris och finanskris slår brett över hela linjen. Arbetslösheten, som stadigt legat runt tre, fyra procent sedan 1970-talet, når upp över åtta procent 1993, och stannar på den nivån under flera år. För TRR exploderar verksamheten: mellan 1974 och 1989 har man stöttat 62 000 personer vidare mot nya jobb. Under de fyra första åren på 1990-talet söker 90 000 tjänstemän TRRs stöd.

Skammen över att bli uppsagd försvinner. Det händer ju så många och ingen bransch, yrkeskår eller företag är förskonat. Begrepp som "att vara mellan jobb" myntas. TRR blir tydligare, syns mer och vågar berätta mer om vad de gör. TRRs verksamhet utvecklas mycket under de här åren. Kärnan är fortfarande det personliga mötet mellan klient och rådgivare, men nu finslipas metoder och en gemensam process mejslas fram. Utbildningsmaterial tas fram och nya sätt att jobba med rådgivning, coachning och stöd tar form.

Kajsa Leander och Ernst Malmsten startade onlinebutiken Boo.com. Men de var för tidigt ute och gick i konkurs.



NINA EININ/PANCOY

2000-TALET IT-BRANSCHEN KRASCHAR OCH KOMMER IGEN

► IT-teknologin förändrar samhället under senare delen av 1990-talet. År 2000 kraschlandar hela IT-branschen. Samtidigt slår inte konjunktursvängningarna lika brett längre. Vi börjar prata mer om strukturomvändningar än om konjunkturer och i vissa branscher går det upp, i andra ner. Det hjälper också TRR i sitt uppdrag. Blir man uppsagd här, finns jobb att få där. TRRs rådgivare är experter på den lokala arbetsmarknaden, de vet vilka som rekryterar och vilken kompetens som efterfrågas. TRRs metod finslipas ytterligare och resultatet ligger stadigt högt: Nio av tio aktivt arbetssökande tjänstemän får nytt jobb inom i snitt sex månader.

1980

1987
LO:S ORDFÖRANDE
SKANDERAR OM
FINANSVALPAR.

1990

1990
FINANSBOLAGET
NYCKELN STÄLLER IN
BETALNINGARNA.

2000

2002
EURON
INFÖRS.

2014
TRR FIRAR
40 ÅR.