

tankesmedjan

**TIDEN**

# EN PROGRESSIV ARBEJDSLIVSPOLITIK — DEN NORDISKE MODELS UDFORDRINGER RESUMÉ

HÅKAN A BENGTTSSON

En progressiv arbejdslivspolitik –  
Den nordiske models udfordringer



En progressiv arbejdslivspolitik –  
Den nordiske models udfordringer

Håkan A Bengtsson

Denne rapport er en del af et større projekt om den nordiske model. Det er Samak, den nordiske arbejderbevægelses samarbejdskomite, der består af de nordiske landes arbejderpartier og LO-forbund, der har taget initiativet til projektet. Ud over denne rapport om de politiske rammer og udfordringerne for den nordiske model omfatter projektet også en rapport om faglig organisering samt en slutrapport om den nordiske models fremtid.

[www.tankesmedjantiden.se](http://www.tankesmedjantiden.se)  
[info@tankesmedjantiden.se](mailto:info@tankesmedjantiden.se)

© Håkan A Bengtsson og Tankesmedjan Tiden,  
Stockholm 2017

Cover design: Arena Opinion  
Typeset: Tenenbaum text

## Om rapporten:

De nordiske velfærdsmodeller er meget fremgangsrige samfundsstrukturer. De har udvist demokratisk stabilitet. Økonomisk set har de udvist meget gode resultater, der har ført til en imponerende stigning i velstanden. De tilbyder også en højere grad af lighed og højere social bevægelighed end andre velfærdsmodeller. Dette skyldes, at velfærdsstatens centrale funktioner inden for sundhedsvæsen, skole, omsorg og universale socialforsikringer har skabt både en grundlæggende tryghed og en omfordeling over livscyklens og mellem grupper. I dagens globaliserede og digitaliserede økonomi stilles modellen dog over for mange udfordringer. Social dumping, segregation, gabet mellem mænd og kvinder og et EU under forandring er nogle af de spørgsmål, som modellen er nødt til at besvare. Denne rapport undersøger disse og mange andre udfordringer samt præsenterer løsninger på disse.

Forfatter: Håkan A Bengtsson

Download hele rapporten her: [www.tankesmedjantiden.se](http://www.tankesmedjantiden.se)

## Sammenfatning

De nordiske samfunds- og velfærdsmodeller er i et historisk og internationalt komparativt perspektiv meget fremgangsrige samfundsstrukturer. De har udvist demokratisk stabilitet. Økonomisk set har de udvist meget gode resultater, hvilket har ført til en imponerende stigning i velstanden. Alle de nordiske lande er blandt de 15 lande i verden, der har højest BNP per capita. De nordiske modeller tilbyder også en højere grad af lighed og højere social bevægelighed end andre velfærdsmodeller. Dette skyldes, at velfærdsstatens centrale funktioner inden for sundhedsvæsen, skole, omsorg og universale socialforsikringer har skabt både en grundlæggende tryghed og en omfordeling over livscyklens og mellem grupper og individer. De universale velfærdssystemer og den nordiske model for kollektiv overenskomst har resulteret i, at den andel, der lever i fattigdom, er meget mindre end i andre dele af verden. Det organiserede arbejdsliv bygger på, at faglige organisationer organiserer lønmodtagerne i en kollektiv styrke og dermed kan forhandle om lønninger og vilkår i arbejdslivet og i sidste ende direkte eller indirekte påvirke den nationale fordelingspolitik. Stærke faglige organisationer, en høj organisationsgrad og en høj grad af kollektive overenskomster har – sammenlignet med andre lande – ført til en flad lønstruktur og til, at der ikke er opstået en lavtlønssektor. Den nordiske model for kollektiv overenskomst bygger på parternes evne til at løse konflikter og interessemodsætninger ved hjælp af kompromisser og aftaler frem for lange og hårde konflikter. Denne evne til at håndtere til tider modstridende interesser og etablere samarbejdsformer har været en stor fordel for det nordiske demokrati, den økonomiske udvikling og fremvæksten af en veludviklet og ambitiøs velfærdsstat. Men de nordiske lande

har også været kendetegnet af et samarbejde mellem arbejdsmarkedets stærke parter, politikken økonomiske styring og velfærdsstaten. Staten og politikken har især gjort det nemmere for arbejdsmarkedets parter at indgå aftaler, der har fremmet produktivitetsudvikling og vækst gennem et institutionelt, robust rammeverk. Denne model har også vist en god evne til at tilpasse sig til ændrede vilkår i omverdenen. Ikke mindst i løbet af de seneste årtiers globalisering.

## **Truslerne mod den nordiske arbejdsmarkedsmodel**

Overlever de nordiske arbejdsmarkedsmodeller? Der er en række foruroligende tegn og tendenser, der på længere sigt kan undergrave de nordiske arbejdsmarkedsmodeller. De voksende indkomst- og formuegab skaber splittelser i såvel samfundet som på arbejdsmarkedet. En stigende polarisering mellem dem, der har henholdsvis en dominerende stilling og en svagere position på arbejdsmarkedet, undergraver den faglige solidaritet og organisationsgraden. Det globaliserede arbejdsmarked skaber et pres på lønninger og vilkår – ikke mindst via udstationerede virksomheder og EU's indre marked. Vi har oplevet en forskydning af beskæftigelse til dele af arbejdsmarkedet, hvor det er sværere at organisere lønmodtagerne – fra industriel beskæftigelse til beskæftigelse i servicesektoren. Fagforeningernes mulighed for at forhandle på sine medlemmers vegne og påvirke arbejdsmarkedet er blevet begrænset af EU og især af EU-domstolens afgørelse til fordel for den økonomiske frihed og til skade for de faglige rettigheder.

Det stigende udbud af international arbejdskraft til en lavere pris er en anden væsentlig udfordring. Lavtlønskonkurrence eller social dumping er en særlig udfordring for nordiske virksomheder og lønmodtagere. Grundprincippet for det organiserede arbejdsliv er netop organiseringen af lønmodtagerne og arbejdsgiverne. Den faglige organisationsgrad er faldende i Norden, selvom den falder fra et højt niveau. I mange af de brancher, hvor beskæftigelsen stiger, er det sværere at organisere lønmodtagerne. Når de utrygge eller atypiske ansættelsesformer står for en stigende andel, svækkes de faglige organisationer også.



# Nye og gamle udfordringer

## **Tilbage til fuld beskæftigelse**

Generelt ligger arbejdsløsheden på et for højt niveau i Europa og i Norden. En forklaring på dette er magtforskydningen fra de enkelte landes regeringer og folkebevægelser til markedets stadig mere globale aktører. En anden forklaring er det økonomiske skift fra efterspørgselsstimulering til udbudspolitik – fra keynesianisme til nyliberalisme. Vi har brug for en økonomisk politik, der er stram og realistisk, og som værner om stærke offentlige finanser, men som også ser behovet for stigende investeringer i offentlig velfærd, boliger og infrastruktur. Dette skal suppleres med større indsatser for at øge jobmulighederne og finjustere matchningsindsatserne.

## **Digitaliseringen og arbejdsmarkedet**

Arbejderbevægelsen i de nordiske lande har altid haft en grundlæggende positiv indstilling til tekniske forandringer og har også en stolt tradition med hensyn til demokratiseringen og spredningen af informationsteknikken. Nu befinder vi os midt i en ny og gennemgribende teknisk omstilling. Det unikke er, at digitaliseringen har enorme konsekvenser for hele samfundsøkonomien og omfatter i princippet alle dele af samfundet med hensyn til produktion, distribution og konsumtion.

Et centralt spørgsmål handler altså om lønmodtagernes stilling på arbejdsmarkedet – især set i lyset af digitaliseringen. Derfor kræves der et rammeværk, politik og en opdatering af vores velfærdsmodeller og arbejdsmarkedspolitikken. Enhver teknisk omstilling skaber nye spændinger – vindere og tabere, der kræver deres politiske og faglige svar.

Et ekstra vigtigt spørgsmål, der bør belyses, er, hvad nye, digitale platforme indebærer for vilkårene i arbejdslivet. Alt i alt indebærer dette en potentiel forandring af arbejdstager- og arbejdsgiverrollen. Dermed kan digitaliseringen yderligere understøtte opdelingen i en fast kerne af ansatte og andre arbejdsopgaver, der varetages via forskellige platforme.

### **Et opdateret princip med fokus på fuld beskæftigelse**

Det nordiske princip med fokus på fuld beskæftigelse er grundlaget for de nordiske landes økonomiske fremgang og forholdsvis små økonomiske forskelle. En høj deltagelse af arbejdskraft har sikret begge de nordiske velfærdsmodeller. Det overordnede mål for arbejdsmarkedspolitikken, den økonomiske politik, trykkesystemerne og uddannelsespolitikken har været, at så mange som muligt skal kunne arbejde og have deres egen indkomst. Fremover er vi nødt til, på baggrund af en stigende livslængde, en aldrende befolkning og større behov, at arbejde flere arbejdstimer under en levetid – ikke mindst så vi i fremtiden kan finansiere velfærden og vores pensioner. Vi er nødt til at modvirke polarisering på arbejdsmarkedet for at kunne fordele den nødvendige arbejdstid på en mere retfærdig måde. Hvis fastansættelser og fuld tid bliver normen, skabes der en grundlæggende retfærdighedsbase, som skaber mulighed for større fleksibilitet og individuel tilpasning.

### **Et mere usikkert og utrygt arbejdsmarked**

De seneste årtiers forandring af arbejdsmarkedet hænger sammen med strukturelle forandringer. Men det handler også om en ideologisk forskydning og om, at arbejdsgiverne vil skabe fleksibilitet på deres egne betingelser. Der er mange, der ikke er fastansatte eller arbejder fuld tid. Eller har atypiske ansættelser. Dette har skabt stigende stress i arbejdslivet, men også en udbredt frygt blandt dem, der er fastansatte, at de også bliver tvunget til at acceptere dårligere arbejdsvilkår i fremtiden. Mange af problemerne med manglende tillid og fremtidsro

kan henføres til denne udvikling. Det faktum, at en stigende andel har nye og mere usikre ansættelsesformer, medfører et voksende velfærdsgab mellem dem, der er fastansatte og dem, der arbejder under usikre vilkår. Derfor skal vilkårene i arbejdslivet være en prioriteret politisk og faglig opgave.

### **Tryghed i omstillingen**

Kompetenceudvikling og livslang læring er nøglefaktorer i de nordiske arbejdsmarkedsmodeller. En god grunduddannelse, erhvervsuddannelse og videreuddannelse gør det muligt for lønmodtagerne at få de nye job og klare de højere krav, der ofte stilles til viden og erfaring. Udformningen af uddannelsessystemerne med brede uddannelser, der henvender sig til alle, adgang til højere uddannelse og mulighed for at lære noget hele livet er en forklaring på de nordiske landes høje sociale bevægelighed. Den livslange læring og kompetenceudviklingen i en eksisterende stilling er også en nødvendighed fremover.

### **Arbejdslivets vilkår**

Nu er det også nødvendigt at lægge fokus på, hvordan arbejdet organiseres, og hvordan det påvirker os. Derfor er vi nødt til bl.a. at diskutere arbejdsmiljøet. De klassiske arbejdsmiljøspørgsmål og sikkerheden på arbejdspladsen kræver stadig opmærksomhed. Men derudover kommer de voksende problemer med stress og psykiske sygdomme. Vi har brug for at forny og gennemgå vores lovgivning, forøge antallet af inspektioner og sørge for, at bedriftssundhedstjenesten udvides. Derudover er vi nødt til at udvide forskningen om arbejdsmiljø og arbejdslivet. Arbejdsmiljøspørgsmålene skal også knyttes sammen med indflydelse og spørgsmål, der vedrører arbejdsorganisation. Lønmodtagerne skal kunne påvirke deres egen arbejdsituation og have indflydelse og medbestemmelse med hensyn til planlægning af arbejdsopgaverne.

## **Norden og EU i en globaliseret verden**

Generelt har globaliseringen været meget positiv for vores del af verden. Men det indebærer ikke, at det globale arbejdsmarked er problemfrit. Den grundlæggende årsag er, at forskellige arbejdsmarkedsmodeller kolliderer med hinanden – især i EU. Og at den nordiske model dermed er udsat for et institutionelt pres fra udstationerede virksomheder. I denne sammenhæng har vi brug for en fælles nordisk strategi for at værne om det nationale råderum på arbejdsmarkedet, så vi kan værne om og styrke arbejdsmarkeds- og partsmodellen og det organiserede arbejdsliv. Den sociale søjle er starten på sådan en udvikling af og i EU.

## **Kamp mod social dumping**

En afgørende udfordring er at modvirke, at virksomheder og markedsaktører underminerer eksisterende lønftaler, regulering af arbejdsmarkedet eller sociale overenskomster i de enkelte lande. Det er også tydeligt, at der er brug for en række forskellige foranstaltninger. Der findes forskellige former for entreprenøransvar i flere af de nordiske lande. Derudover handler det om at skærpe reglerne for offentlige udliciteringer og stille krav om, at de ansatte skal have samme løn, rettigheder og generelle arbejdsbetingelser, som dem, der fremgår af en repræsentativ kollektiv overenskomst. Noget, der er et stort problem, er, at kontrollen og opfølgningen er svag. I praksis er der mange eksempler på, at de regler, der faktisk findes, ikke overholdes – især inden for bygge og anlæg forekommer der også meget sort arbejde og skattesnyd. Her er parternes samarbejde med myndighederne nødt til at blive bedre, hvis man skal kunne modvirke social dumping.

## **Den nordiske dimension**

Vi har brug for en ideologisk opinionsdannelse, der fremhæver den nordiske erfaring og de nordiske socialdemokratiske velfærdsmodeller. I fremtiden skal de progressive tænketanke i de nordiske lande kunne samordne deres arbejde på en bedre måde. Dette opinionsdan-

nende arbejde bør knytte an til den eksisterende arbejdslivsforskning. Det er vigtigt med et nordisk samarbejde for at støtte vidensproduktion om arbejdslivet på tværs af landegrænserne i Norden.

Det nordiske samarbejde har været utroligt fremgangsrigt. Sammen kan de nordiske lande spille en mere aktiv rolle i Europa og i den globale politik. Ikke mindst Nordisk Ministerråd bør blive en mere aktiv part for at holde øje med og evaluere de nordiske arbejdsmarkedsmodeller. Det nordiske samarbejde bør tage udgangspunkt i en fælles solidarisk holdning om at acceptere og støtte de enkelte landes valg. Alexandre Dumas' musketerer havde en fælles ed: "En for alle. Alle for en." Den bør vise vejen for det nordiske samarbejde og for de nordiske landes ageren over for EU og omverdenen.

# Forslag og fremtidige foranstaltninger

## 1. Politisk mobilisering

- For at øge tilliden og følelsen af delagtighed mellem det offentlige og borgerne bør man acceptere forskellige former for deltagende projekter. Flere, der kan mere, og som er engagerede, styrker demokratiet og den sociale dimension i politikken.
- De politiske partier skal fornys. De politiske partier er i bund og grund nødt til at tilpasse sig til nutiden med nye kommunikationsformer. Partierne er nødt til at have en mere åben og accepterende holdning over for medlemmer, der ikke vil være aktive ”på fuld tid”. Fokus på medlemsrekruttering er nøglen til flere medlemmer.

## 2. Integration på arbejdsmarkedet

- Evnen til at integrere nye grupper på arbejdsmarkedet er et afgørende spørgsmål for de nordiske modeller.
- På nøjagtig samme måde, som når det handler om andre former for diskriminering (på grund af køn, alder, seksuel orientering, funktionsnedsættelse), er det af afgørende betydning, at man modvirker diskriminering på grund af etnisk bakgrund.
- Det handler i bund og grund om at arbejde videre ud fra de nordiske modellers kompetencelinje – og ikke mindst at mindske ventetiden på et arbejde mellem introduktionsuddannelse og specifikke erhvervsuddannelser.
- Ved hjælp af godkendelse af en tidligere gennemført uddannelse og en hurtig vej til arbejdsmarkedet kan ventetiden på et arbejde mindske.
- Der bør udarbejdes forskellige former for støtte for at øge be-

skæftigelsen på en måde, der ikke fjerner grundlaget for modellen for kollektiv overenskomst eller skaber en lavtlønssektor.

### **3. Mindske gabet mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet**

- Det overordnede mål er at mindske gabet mellem mænd og kvinder med hensyn til magt og indflydelse i samfundet, stilling, magt og løn på arbejdsmarkedet samt ansvaret for hjem og familie.
- Debatten om sexchikane (#metoo) aktualiserer også arbejdsvilkårene og magtforholdene på arbejdsmarkedet. Lovgivning for at forhindre diskriminering skal håndhæves og overholdes.
- Vi skal opstille mål for mindskning af lønforskellene mellem mænd og kvinder og værdidiskrimineringen af kvinders arbejde.

### **4. Trepårtssamarbejdets rolle**

- Det er nødvendigt at skabe meningsdannelse omkring trepartssamarbejder, og at de har spillet en afgørende rolle for håndtering og overvindelse af kriser og omstillinger.
- Man bør fremhæve trepartssamarbejde som en løsning på at klare fremtidens kompetenceudvikling, og at dette er vigtigt for at klare de behov for arbejdskraft, der findes på fremtidens arbejdsmarked. Trepårtssamarbejde og dialog er især afgørende i forbindelse med dagens digitale transformation og omstilling.
- Staten bør invitere parterne til en dialog omkring spørgsmål vedrørende uddannelse, produktivitet, arbejdsmarkedspolitik og omstilling.

### **5. Styrk modellen for kollektiv overenskomst**

- Skattefradrag for fagforeningskontingentet bør indføres og gøres større.
- Samfundet bør yde støtte til uddannelse af tillidsrepræsentanter, der arbejder med kompetenceudvikling, studier og forsikrings spørgsmål.

- Sondringen mellem lov og aftale skal opretholdes. Det sociale forsikringssystem og andre politiske beslutninger skal fremme dækning af kollektive overenskomster og fungerende partsrelationer.
- Vi skal kræve, at undervisningen oplyser eleverne om, hvad fagforeninger gør, og hvordan tingene fungerer på arbejdsmarkedet. Fagforeningerne har også selv et ansvar for at tilbyde information i skolerne og være aktive i forhold til skolen.

## 6. Kamp mod social dumping

- De nordiske landes fælles strategi og mål skal være, at udstationerede virksomheder ikke skal kunne konkurrere med løn og pris.
- Den fælles nordiske strategi bør efterstræbe at øge det nationale råderum for at kunne værne om de nordiske arbejdsmarkedsmodeller. Og at faglige rettigheder og modellen for kollektiv overenskomst ikke underordnes markedets principper.
- Vi bør skærpe den offentlige udbudspolitik og så vidt muligt kræve kollektive overenskomster. En bestemt andel af de ansatte i udstationerede virksomheder skal være fastansatte. I udbudsprocessen skal der stilles krav om prækvalificering og kontrol, for at virksomheden overhovedet skal kunne deltage i offentlige udliciteringer.
- Hovedreglen skal være hovedentreprenøransvar, hvilket indebærer et ansvar for lønninger og vilkår.
- Øget kontrol med, at regler og love overholdes i form at et øget samarbejde mellem staten, skattemyndighederne og de myndigheder, der overvåger arbejdsmiljøet, og parterne.

## 7. Modvirke polariseringen

- Fuld tid og fastansættelse skal være normen. Der bør opstilles mål for, at kun en bestemt procentenhed må have en tidsbegrænset ansættelse. Der skal findes rimelige motiver til tidsbegrænset ansættelse.



- Det skal ikke være muligt at lade tidsbegrænsede ansættelser afløse hinanden for at undgå fastansættelser.
- Leje af arbejdskraft skal begrænses. Leje af arbejdskraft skal ikke accepteres til permanente behov for arbejdskraft. Leje af rekrutteret arbejdskraft skal godkendes af de faglige organisationer.
- Gennemgå lovgivningen, så det ikke er muligt at tilsidesætte arbejdsgiverrollen i platformbaserede virksomheder, så de ansattes vilkår kan sikres.
- Ikke acceptere løsarbejderforhold, hvor det er arbejdstagerne, der påtager sig risikoen og ansvaret.

## 8. Et moderne og opdateret princip med fokus på fuld beskæftigelse

- Vi er nødt til at arbejde længere for at klare finansieringen af velfærden – ikke mindst fordi vi kommer til at leve længere.
- Arbejderbevægelsen er nødt til at adressere spørgsmål vedrørende forholdet mellem arbejde og fritid politisk. Mange oplever stress i forbindelse med arbejde, hjem og fritid.
- Det primære mål bør være at fordele arbejdstiden på en mere retfærdig måde. Dette har også vigtige fordelingspolitiske implikationer.
- En vigtig faktor for at opnå dette er at mindske de usikre ansættelser og deltidsstillinger.

## 9. Tryghed i omstillingen

- Indsatser for kompetenceudvikling og opkvalificering er en vigtig forklaring på de nordiske modellers fremgange. Både økonomisk og med hensyn til gode levevilkår for alle borgere. Kompetencelinjen spiller også en vigtig rolle, hvis man skal klare den integrationsudfordring, som den stigende indvandring indebærer.
- Digitaliseringen stiller yderligere krav om løbende kompetenceudvikling. Det bør også omfatte og tilbydes dem, der har arbejde.
- Forskellige institutionaliserede former for kompetencekonti bør

afprøves og indføres. Der kan staten også bidrage med støtte i samråd og samarbejde med parterne. De danske lønkonti er et eksempel, som de andre nordiske lande bør blive inspireret af.

## **10. Arbejdets værdi og indhold**

- Arbejderbevægelsen skal indlede en faglig og politisk offensiv, der fremhæver og forbedrer arbejdsmarkedets vilkår og arbejder for et godt arbejdsmiljø. Især de unges ofte usikre arbejdsvilkår bør politiseres.
- Arbejderbevægelsen bør fremhæve, at et godt arbejdsmiljø og gode arbejdsvilkår samt muligheden for at påvirke og selv planlægge sit arbejde medvirker til et bedre liv, mere kreativitet og bedre økonomisk udvikling.
- Den faktiske arbejdstid har en tendens til at blive grænseløs. Der kræves klare regler for, hvor og hvornår arbejdsopgaver skal udføres.
- I love, forordninger og aftaler skal arbejdsgivernes planer og ansvar for sundhed, sikkerhed, arbejdsmiljø, rehabilitering og bedriftssundhedstjeneste fastslås.

## **11. En moderne erhvervs- og innovationspolitik**

- De nordiske lande er nødt til at udvikle strategier for udvikling af erhvervslivet. Det er en forudsætning for den generelle velfærd, men også for en balanceret økonomisk udvikling og gode jobmuligheder.
- For at forme en moderne industri- og erhvervs politik er parterne og staten nødt til at samarbejde.
- Fremover er de nordiske lande nødt til at investere mere i offentlig transport, boliger og infrastruktur. Her er politikken nødt til at hæve ambitionerne.
- Næste fase handler om at bringe klimatilpasningen ind i alle dele af produktionen, konsumtionen og distributionen.

## 12. Den nordiske dimension

- Det er nødvendigt at skabe en mere koordineret meningsdannelse for den nordiske model.
- De nordiske, progressive tænketanke kan udgøre et netværk for videns- og meningsdannelse. Ikke mindst for at formulere fremtidens økonomisk-politiske ideer og programmer. At udvikle arbejdslivsforskningen i Norden er et andet vigtigt område.
- Nordisk Råd kan løbende overvåge nordiske arbejdsmarkeds-spørgsmål i forhold til EU og internationale organer.
- Det nordiske samarbejde skal altid være præget af musketereden: ”En for alle. Alle for en.” Og forsvare de enkelte landes valg – ikke mindst i internationale organer.