

tankesmedjan

**TIDEN**

# EN PROGRESSIV ARBETSLIVSPOLITIK

— DEN NORDISKA MODELLENS UTMANINGAR  
SAMMANFATTNING

HÅKAN A BENGTTSSON

En progressiv arbetslivspolitik –  
Den nordiska modellens utmaningar



En progressiv arbetslivspolitik –  
Den nordiska modellens utmaningar

Håkan A Bengtsson

Denna rapport är en del av ett större projekt om den nordiska modellen. Projektet är initierat av Samak, den nordiska arbetarrörelsens samarbetskommitté bestående av Nordens arbetarepartier och LO-förbund. Förutom denna rapport om de politiska ramarna och utmaningarna för den nordiska modellen, så innefattar också projektet en rapport om facklig organisering samt en slutrapport om den nordiska modellens framtid.

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

© Håkan A Bengtsson och Tankesmedjan Tiden,  
Stockholm 2017  
Omslag: Arena Opinion  
Sättning: Tenenbaum text  
ISBN 978-91-88224-51-4

## Om rapporten

De nordiska välfärdsmodellerna är mycket framgångsrika samhällsbyggen. De har uppvisat demokratisk stabilitet. I ekonomiskt hänseende har de uppvisat synnerligen goda resultat, vilket har lett till en imponerande välståndsökning. De är också mer jämlika och har högre social rörlighet än andra välfärdsmodeller. Skälen är att välfärdsstatens centrala funktioner inom vård, skola, omsorg och universella socialförsäkringar har skapat såväl ett golv av trygghet som en omfördelning över livscykeln och mellan grupper. Men modellen ställs i dagens globaliserade och digitaliserade ekonomi inför många utmaningar. Social dumpning, segregation, klyftan mellan män och kvinnor, och ett EU under förändring, är några av de frågor som modellen behöver formulera svar till. Denna rapport utreder dessa och många andra utmaningar samt presenterar åtgärder som kan lösa dessa.

Författare: Håkan A Bengtsson

Ladda ned hela rapporten här: [www.tankesmedjantiden.se](http://www.tankesmedjantiden.se)

## Sammanfattning

De nordiska samhälls- och välfärdsmodellerna är ur ett historiskt och internationellt jämförande perspektiv mycket framgångsrika samhällsbyggen. De har uppvisat demokratisk stabilitet. I ekonomiskt hänseende har de uppvisat synnerligen goda resultat, vilket har inneburit en imponerande välståndsökning. Alla de nordiska länderna kvalar in bland de 15 länder som har högst BNP per capita i världen. De nordiska modellerna är också mer jämlika och har högre social rörlighet än andra välfärdsmodeller. Skälen är att välfärdsstatens centrala funktioner inom vård, skola och omsorg och universella socialförsäkringar har skapat såväl ett golv av trygghet som en omfördelning över livscykeln och mellan grupper och individer. De universella välfärdssystemen och den nordiska kollektivavtalsmodellen har lett till att andelen som lever i fattigdom är mycket mindre än i andra delar av världen. Det organiserade arbetslivet bygger på att fackliga organisationer organiserar löntagarna till en kollektiv styrka med förmåga att förhandla om löner och villkor i arbetslivet vilket ytterst direkt och indirekt påverkar den nationella fördelningspolitiken. Starka fackliga organisationer, hög organisationsgrad och hög kollektivavtalsäckning har lett till en i jämförelse med andra länder sammanpressad lönestruktur och till att en låglönesektor inte har utvecklats. Den nordiska kollektivavtalsmodellen bygger på parternas förmåga att lösa konflikter och intressesmottagningar genom kompromisser och överenskommelser snarare än via hårda och långvariga strider. Den här förmågan att hantera ibland motstridiga intressen och etablera samverkansformer har varit till stor fördel för den nordiska demokratin, den ekonomiska utvecklingen och framväxten av en utvecklad och ambitiös välfärdsstat. Men de nordiska länderna har

också kännetecknats av en samverkan mellan arbetsmarknadens starka parter och politikens ekonomiska styrning och välfärdsstaten. Framför allt har staten och politiken genom ett institutionellt, robust ramverk underlättat för arbetsmarknadens parter att träffa överenskommelser som gynnat produktivitet utveckling och tillväxt. Den här modellen har också uppvisat en stor förmåga att anpassa sig till förändrade omvärldsvillkor. Inte minst under de senaste decenniernas globalisering.

### **Hoten mot den nordiska arbetsmarknadsmodellen**

Överlever de nordiska arbetsmarknadsmodellerna? Det finns ett antal oroande tecken och tendenser, som i sin förlängning kan undergräva de nordiska arbetsmarknadsmodellerna. De ökade inkomst- och förmögenhetsklyftorna skapar revor såväl i samhället som på arbetsmarknaden. Ökad polarisering mellan de som har en stark ställning och en svagare position på arbetsmarknaden undergräver den fackliga solidariteten och organisationsgraden. Den globaliserade arbetsmarknaden skapar ett tryck på löner och villkor, inte minst via utstationerade företag och EUs inre marknad. Vi har sett en förskjutning av sysselsättning till delar av arbetsmarknaden där det är svårare att organisera löntagarna, från industrisysselsättning till tjänstejobb. Fackets möjlighet att förhandla för sina medlemmar och påverka arbetsmarknaden har kringkurits av EU och särskilt av EU-domstolens utslag till förmån för den ekonomiska friheten och till nackdel för de fackliga rättigheterna.

Det ökade utbudet av internationell arbetskraft till lägre kostnad är en annan avgörande utmaning. Låglönekonkurrens eller social dumpning är en särskild utmaning för nordiska företag och löntagare. Grunden för det organiserade arbetslivet är just organiseringen av löntagarna och arbetsgivarna. Den fackliga organisationsgraden faller i Norden även om den faller från en hög nivå. I många av de branscher där sysselsättningen ökar är det svårare att organisera löntagarna. När de otrygga eller atypiska anställningsformerna ökar i andel försvagas också de fackliga organisationerna.



# Nya och gamla utmaningar

## **Tillbaka till full sysselsättning**

Generellt ligger arbetslösheten på en för hög nivå i Europa och i Norden. En förklaring är maktförskjutningen från nationella regeringar och folkrörelser till marknadens alltmer globala aktörer. En annan är det ekonomiska skiftet från efterfrågestimulanser till utbudspolitik, från keynesianism till nyliberalism. Vi behöver en ekonomisk politik som är stram och realistisk, som värnar starka offentliga finanser, men som också ser behovet av ökade investeringar i offentlig välfärd, bostäder och infrastruktur. Detta behöver kompletteras med ökade insatser för att höja arbetsutbudet och finslipa matchningsinsatserna.

## **Digitaliseringen och arbetsmarknaden**

Arbetarrörelsen i Norden har alltid haft en grundpositiv inställning till teknisk förändring, och har också en stolt historia vad gäller demokratiseringen och spridningen av informationstekniken. Nu är vi inne i ett nytt stort och genomgripande teknikskifte. Men dagens teknikskifte är faktiskt omfattande och genomgripande. Det unika är att digitaliseringen har enorma konsekvenser för hela samhällsekonomin och inbegriper i princip alla delar av samhället, vad gäller produktion, distribution och konsumtion.

En central fråga handlar alltså om löntagarnas ställning på arbetsmarknaden, särskilt i ljuset av digitaliseringen. Därför krävs ett ramverk, en politik och en uppdatering av våra välfärdsmodeller och arbetsmarknadspolitiken. Varje nytt teknikskifte skapar nya spänningar, vinnare och förlorare som kräver sina politiska och fackliga svar.

En särskilt viktig fråga som behöver belysas är vad nya digitala platt-

formar innebär för villkoren i arbetslivet. Sammantaget innebär detta en potentiell förändring av arbetstagar- och arbetsgivarrollen. Digitaliseringen kan därigenom ytterligare understödja uppdelningen i en fast kärna av anställda medan andra arbetsuppgifter sköts via olika plattformar.

### **En uppdaterad arbetslinje**

Den nordiska arbetslinjen är grunden för de nordiska ländernas ekonomiska framgångar och relativt sett små ekonomiska skillnader. Ett högt arbetskraftsdeltagande har borgat för de nordiska välfärdsmodellerna. Arbetsmarknadspolitiken, den ekonomiska politiken, trygghetssystemen och utbildningspolitiken har haft som övergripande mål att så många som möjligt ska kunna arbeta och skaffa sig en egen inkomst. Framöver behöver vi, mot bakgrund av en ökad livslängd, åldrande befolkning och vidgade behov, arbeta fler arbetstimmar över livet, inte minst för att i framtiden kunna finansiera välfärden och våra pensioner. Vi behöver motverka polarisering på arbetsmarknaden för att kunna fördela den nödvändiga arbetstiden på ett mer rättvist sätt. Om fasta anställningar och heltid blir norm skapas en grundläggande rättvisebas som skapar möjligheter till ökad flexibilitet och individuell anpassning.

### **En mer osäker och otrygg arbetsmarknad**

De senaste decenniernas förändring av arbetsmarknaden hänger samman med strukturella förändringar. Men det handlar också om en ideologisk förskjutning och om att arbetsgivarna vill skapa flexibilitet på sina villkor. Många saknar fasta anställningar, jobbar deltid eller har atypiska anställningar. Detta har skapat ökad stress i arbetslivet och en utbredd rädsla även bland de som har tillsvidareanställningar att de kommer att tvingas acceptera sämre arbetsvillkor i framtiden. Många av problemen med bristande tillit och framtidstro kan hänföras till den här utvecklingen. Det faktum att en växande andel jobbar i nya och mer osäkra anställningsformer leder till en växande välfärdsklyfta

mellan de som har fasta jobb och de som jobbar under osäkra villkor. Därför måste villkoren i arbetslivet vara en prioriterad politisk och facklig uppgift.

### **Trygghet i omställningen**

Kompetensutveckling och livslångt lärande är en nyckelfaktor i de nordiska arbetsmarknadsmodellerna. Bra grundutbildning, yrkesutbildning och fortbildning gör det möjligt för löntagarna att ta de nya jobben och klara de högre krav de ofta ställer på kunskaper och erfarenhet. Utformningen av utbildningssystemen med breda utbildningar riktade till alla, tillgång till högre utbildning och en möjlighet att lära sig under hela livet är en förklaring till de nordiska ländernas höga sociala rörlighet. Det livslånga lärandet och kompetensutveckling i befintliga jobb är vidare en nödvändighet.

### **Arbetslivets villkor**

Det är nödvändigt att nu också lägga fokus på hur arbetet organiseras och hur det påverkar oss. Det behöver vi ändra på och bland annat lyfta upp arbetsmiljöfrågorna. De klassiska arbetsmiljöfrågorna och säkerheten i jobbet kräver fortsatt uppmärksamhet. Men till detta kommer de växande problemen med stress och psykisk ohälsa. Vi behöver förnya och se över våra lagar, öka inspektionerna och se till att företagshälsovården byggs ut. Vi behöver vidare bredda forskningen om arbetsmiljö och arbetslivet. Arbetsmiljöfrågorna måste också kopplas samman med inflytande och frågor som rör arbetsorganisation. Löntagarna måste kunna påverka sin egen arbetssituation, få ett inflytande och medbestämmande vad gäller arbetets utförande och planläggning åter komma upp på dagordningen.

### **Norden och EU i en globaliserad värld**

Generellt har globaliseringen varit mycket positiv för vår del av världen. Men det innebär inte att den globala arbetsmarknaden är problemfri. Det grundläggande skälet är att olika arbetsmarknadsmodell-

ler krockar med varandra inom framför allt EU. Och att den nordiska modellen därigenom är utsatt för en institutionell press från utstationerade företag. Vi behöver härvidlag en gemensam nordisk strategi för att värna det nationella handlingsutrymmet på arbetsmarknaden och stärka arbetsmarknads- och partsmodellen och det organiserade arbetslivet. Den sociala pelaren är en början på en sådan utveckling av och inom EU.

### **Kamp mot social dumpning**

En avgörande utmaning är att motverka att företag och marknadsaktörer underminerar existerande löneavtal, arbetsmarknadsregleringar eller sociala överenskommelser i respektive land. Det är också uppenbart att en rad olika åtgärder krävs. Entreprenörsansvar finns i olika varianter i flera av de nordiska länderna. Vidare handlar det om att skärpa regelverket kring offentliga upphandlingar och ställa krav på att de anställda ska ha samma lön, rättigheter och allmänna arbetsvillkor som står i representativt kollektivavtal. Ett stort problem är att kontrollen och uppföljningen är svag. I praktiken förekommer många exempel på att de regler som faktiskt finns rundas, särskilt inom bygg och anläggning förekommer också mycket svarta affärer och skattefusk. Här behöver parternas samarbete med myndigheterna öka för att kunna motverka social dumpning.

### **Den nordiska dimensionen**

Vi behöver en ideologisk opinionsbildning som lyfter fram den nordiska erfarenheten och de nordiska socialdemokratiska välfärdsmodellerna. Progressiva tankesmedjor i de nordiska länderna skulle kunna samordna sitt arbete på ett bättre sätt i framtiden. Detta opinionsbildande arbete bör knyta an till den befintliga arbetslivsforskningen. En nordisk samverkan för att understödja kunskapsbildningen om arbetslivet över nationsgränserna i Norden är angelägen.

Det nordiska samarbetet har varit oerhört framgångsrikt. Tillsammans kan Norden spela en mer aktiv roll i Europa och i den globala

politiken. Inte minst det nordiska ministerrådet bli en mer aktiv part för att bevaka och utvärdera de nordiska arbetsmarknadsmodellerna. Samarbetet i Norden bör utgå från en gemensam solidarisk hållning att acceptera och stöta enskilda länders vägval. Alexandre Dumas musketörer hade en gemensam ed: ”En för alla. Alla för en.” Det bör vara vägledande för det nordiska samarbetet och för de nordiska ländernas agerande gentemot EU och omvärlden.

# Förslag och framtida åtgärder

## 1. Politisk mobilisering

- För att öka tilliten och känslan av delaktighet mellan det offentliga och medborgarna bör olika former av deltagande projekt bejakas. Fler som kan mer och som är engagerade stärker demokratin och den sociala dimensionen i politiken.
- De politiska partierna måste förnyas. I grunden behöver de politiska partierna anpassas till vår tid med nya kommunikationsformer. Partierna måste ha en mer tillåtande och bejakande attityd till medlemmar som inte vill vara aktiva på "heltid". Fokus på medlemsvärvning är nyckeln till fler medlemmar.

## 2. Integration på arbetsmarknaden

- Förmåga att integrera nya grupper på arbetsmarknaden är en ödesfråga för de nordiska modellerna.
- Precis som när det gäller andra former av diskriminering (på grund av kön, ålder, sexuell läggning, funktionsnedsättning) är det centralt att motverka diskriminering på grund av etnisk bakgrund.
- I grunden handlar det om att arbeta vidare utifrån de nordiska modellernas kompetenslinje, inte minst minska tiden i väntan på jobb mellan introduktionsutbildning och specifika yrkesutbildningar.
- Genom validering av befintlig utbildning och snabbspår kan tiden i väntan på jobb minska.
- Olika former av stöd för att öka sysselsättningen måste utformas

på ett sätt som inte drar undan grunden för kollektivavtalsmodellen och driver fram en låglönesektor.

### **3. Minska klyftan mellan män och kvinnor i arbetslivet**

- Den övergripande målsättningen är att minska genusklyftan mellan män och kvinnor vad gäller makt och inflytande i samhället, ställning, makt och lön i arbetslivet och vad gäller ansvaret för hem och familj.
- Debatten om sexuella trakasserier (#metoo) aktualiserar också arbetsvillkoren och maktförhållandena i arbetslivet. Lagstiftning för att förhindra diskriminering måste appliceras och efterlevas.
- Vi ska sätta upp mål för att minska löneskillnaderna mellan män och kvinnor och värdediskrimineringen av kvinnors arbete.

### **4. Trepårtssamarbetets roll**

- Det är nödvändigt att opinionsbilda kring att trepartssamarbeten har varit centrala för att hantera och klara kriser och omställningar.
- Trepårtssamarbete för att klara framtidens kompetensutveckling bör lyftas fram som centralt för att klara de behov av arbetskraft som finns på framtidens arbetsmarknad. Trepårtssamarbete och dialog är särskilt avgörande i dagens digitala transformation och omställning.
- Staten bör bjuda in parterna till dialog kring frågor som rör utbildning, produktivitet, arbetsmarknadspolitik och omställning.

### **5. Stärk kollektivavtalsmodellen**

- Skatteavdrag för den fackliga medlemsavgiften bör införas och utökas.
- Samhället bör ge stöd till utbildning av fackliga förtroendemän som jobbar med kompetensutveckling, studier och försäkringsfrågor.
- Boskillnaden mellan lag och avtal måste upprätthållas. Socialför-

säkringar och andra politiska beslut ska underlätta kollektivavtalsstäckning och fungerande partsrelationer.

- Vi ska kräva att undervisningen ger eleverna en orientering om vad fackföreningar gör och hur det fungerar på arbetsmarknaden. Facket har själv också ett ansvar för skolinformation och att vara aktiva gentemot skolan.

## **6. Kamp mot social dumpning**

- De nordiska ländernas gemensamma strategi och mål ska vara att utstationerade företag inte ska kunna konkurrera med lön och pris.
- Den gemensamma nordiska strategin bör eftersträva att öka det nationella handlingsutrymmet för att kunna värna de nordiska arbetsmarknadsmodellerna. Och att fackliga rättigheter och kollektivavtalsmodellen inte underordnas marknadens principer.
- Vi bör skärpa den offentliga upphandlingspolitiken och kräva kollektivavtal så långt det är möjligt. En viss andel av de anställda i utstationerade företag ska vara fast anställda. I upphandlingsprocesserna ska krav resas på prekvalificering och kontroll för att företaget över huvud taget ska kunna delta i offentliga upphandlingar.
- Huvudregeln ska vara huvudentreprenörskapsansvar som innebär ett ansvar för löner och villkor även hos underleverantörer.
- Ökad kontroll om att regler och lagar följs i form av ett ökat samarbete mellan staten, skattemyndigheterna, de myndigheter som övervakar arbetsmiljö och parterna.

## **7. Motverka polariseringen**

- Heltid och tillsvidareanställning ska vara norm. Mål bör sättas upp att bara en viss procentenhet får vara visstidsanställda. Det måste finnas rimliga motiv till visstidsanställning.
- Det ska inte vara möjligt att stapla visstidsanställningar på varandra för att undvika fasta anställningar.



- Inhyrningen av arbetskraft ska begränsas. Inhyrning ska inte accepteras för permanenta arbetskraftsbehov. Inhyrning av bemaningsarbetskraft ska godkännas av de fackliga organisationerna.
- Se över lagstiftningen så att det inte ska kunna gå att runda arbetsgivarrollen i plattformsbaserade företag så att de anställdas villkor kan säkras.
- Inte acceptera daglöneri där det är arbetstagarna som tar risken och ansvaret.

## 8. En modern och uppdaterad arbetslinje

- Vi kommer att behöva jobba längre för att klara finansieringen av välfärden, inte minst eftersom vi kommer att leva längre.
- Arbetarrörelsen behöver politiskt adressera frågor som rör relationen mellan arbete och fritid. Många upplever stress för att klara jobb, hem och fritid.
- Huvudmålet måste vara att fördela arbetstiden på ett mer rättvist sätt. Det har också viktiga fördelningspolitiska implikationer.
- Ett viktigt medel för att åstadkomma detta är att minska de osäkra anställningarna och deltidjobb.

## 9. Trygghet i omställningen

- Insatser för kompetensutveckling och uppkvalificering är en viktig förklaring till de nordiska modellernas framgångar. Såväl ekonomiskt som vad gäller bra livsvillkor för alla medborgare. Kompetenslinjen är också central för att klara den integrationsutmaning som den ökade invandringen innebär.
- Digitaliseringen ställer ytterligare krav på kontinuerlig kompetensutveckling. Det bör även inbegripa och erbjudas de som har jobb.
- Olika institutionaliserade former av kompetenskonto bör prövas och införas. Där kan staten också bidra med stöd i samråd och samarbete med parterna. De danska lönekontona är ett exempel som andra nordiska länder bör inspireras av.

## 10. Arbetets värde och innehåll

- Arbetarrörelsen måste inleda en facklig och politisk offensiv som lyfter fram och förbättrar arbetslivets villkor och verkar för en bra arbetsmiljö. Särskilt bör de ungas ofta osäkra arbetsvillkor politiseras.
- Arbetarrörelsen bör lyfta fram att bra arbetsmiljö och arbetsvillkor och möjlighet att påverka och lägga upp arbetsuppgifterna medverkar till bättre liv, mer kreativitet och bättre ekonomisk utveckling.
- Den faktiska arbetstiden tenderar att bli gränslös. Klara regler krävs för när och var arbetsuppgifter ska utföras.
- I lagar, förordningar och avtal ska arbetsgivarnas planer och ansvar för hälsa, säkerhet, arbetsmiljö, rehabilitering och företagshälsovård slås fast.

## 11. En näringslivs- och innovationspolitik för vår tid

- De nordiska länderna behöver utveckla strategier för att utveckla näringslivet. Det är en förutsättning för den generella välfärden men också för en balanserad ekonomisk utveckling och bra arbetstillfällen.
- För att forma en modern industri- och näringslivspolitik behöver parterna och staten samarbeta.
- De nordiska länderna behöver investera mer i kommunikationer, bostäder och infrastruktur framöver. Här måste politiken höja ambitionerna.
- Nästa fas handlar om att ta klimatanpassningen in i alla delar av produktion, konsumtion och distribution.

## 12. Den nordiska dimensionen

- Det är nödvändigt att opinionsbilda mer samordnat för den nordiska modellen.
- De nordiska progressiva tankesmedjorna kan utgöra ett nätverk för kunskapsbildning och opinionsbildning. Inte minst för att

formulera framtidens ekonomisk-politiska idéer och program.  
Utveckla arbetslivsforskningen i Norden.

- Nordiska rådet kan kontinuerligt gentemot EU och internationella organ bevaka nordiska arbetsmarknadsfrågor.
- Det nordiska samarbetet ska alltid präglas av musketörs-eden: ”En för alla. Alla för en.” Och försvara de enskilda ländernas välgval inte minst i internationella organ.