



# KOMPETENS SOM FRAMGÅNGSFAKTOR

Så tar Norden täten i klimatomställningen

## Om SAMAK

SAMAK är arbetarrörelsens nordiska samarbetskommitté och består av de socialdemokratiska partierna tillsammans med LO-förbunden och deras motsvarigheter. De senaste åren har SAMAK särskilt fokuserat på att säkra och vidareutveckla den nordiska modellen. Årets temarapport ska ses i ljuset av det arbetet. Rapporten är framtagen av en tillsatt arbetsgrupp med deltagare från samtliga medlemsländer. Under det svenska ordförandeåret leds SAMAK av partiordförande Magdalena Andersson.

Arbetsgruppen har verkat under ledning av Socialdemokraternas partisekreterare Tobias Baudin, Sverige. Rapporten presenterades vid SAMAKS:s kombinerade toppmöte och årsmöte 14 juni 2022 på Bommersvik.

## Övriga medlemmar

### Danmark

Socialdemokratiet: Henrik Møller, ledamot av Folketinget  
Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH): Jeppe Sørensen, arbetsmarknadspolitisk rådgivare

### Finland

Finlands Socialdemokratiska Parti (SDP): Reijo Paananen, generalsekreterare på Industrianställda i Norden, SDP:s partisekreterare 2012–2017  
Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC/SAK: Ari-Matti Näätänen, utredare

### Grönland

Siumut: Hans Peter Poulsen, suppleant i Inatsisartut

### Färöarna

Javnadarflokkurin: Jónleif Johannesen

### Island

Samfylkingen: Sigríður Ingibjörg Ingadóttir, ledamot av Alltinget  
ASI: Arnaldur Sölvi Kristjánsson, ekonom

### Norge

Arbeiderpartiet: Trine Lise Sundnes, ledamot av Stortinget  
LO Norge: Trude Tinnlund, LO-sekretær

### Sverige

LO Sverige: Thomas Carlén, ekonom vid Enheten för samhällspolitik

### Sekretariat:

Malin Hansson (huvudsekreterare), Liv Sannes, Malin Holmberg och Anita Bergqvist

### Layout:

Anita Mothander och Stefan Hansius, Socialdemokraternas kansli

# Innehåll

<b>Vårt Norden kan bättre – förord av Tobias Baudin</b>	<b>4</b>
<b>Framtidens arbetsmarknad i ljuset av klimatomställningen</b>	<b>6</b>
<b>Den nordiska modellen</b>	<b>8</b>
Norden 2030 – Utmaningar och förutsättningar	10
<b>Fyra viktiga områden för ett hållbart Norden</b>	<b>14</b>
Bioekonomin i Finland och dess effekter på sysselsättning och kompetensbehov	14
Havsbaserad vindkraft och utvecklingen av vätgas – lärdomar från Danmark	16
Stålindustrins omställning i norra Sverige	19
Batteriproduktion och elektrifiering skapar jobb i hela Norge	23
<b>Omställning i arbetslivet</b>	<b>26</b>
Den nordiska modellens roll för kompetensomställningen	28
Klimatomställningen ur ett fackligt perspektiv	32
<b>Sammanfattning</b>	<b>38</b>
<b>LANDRAPPORTER</b>	<b>40</b>
Danmark	40
Finland	46
Färöarna	49
Island	53
Norge	55
Sverige	62

## Vårt Norden kan bättre – förord av Tobias Baudin

Klimatkrisen ställer höga krav på oss att snabbt och effektivt ställa om våra samhällen, och jag är övertygad om att den nordiska arbetarrörelsen har vad som krävs för att gå från ord till handling. Socialdemokratiska statsministrar leder idag regeringarna i Sverige, Finland, Danmark och Norge. Det är ett styrkebesked för oss som tror på en stark välfärd, på smarta investeringar och på en aktiv arbetsmarknads- och kompetenspolitik.

Vi ska vara stolta över de insatser som gjorts hittills, men vi får inte luta oss tillbaka. Årets SAMAK-rapport sätter fokus på hur fler jobb med bra villkor skapas i den klimatomställning som sker, men också på behoven av större satsningar på kompetens. Det handlar om respekt för vanligt folk. Större investeringar i kompetens och höjda kunskapsnivåer ökar arbetstagarnas trygghet och gör det möjligt för fler aktörer inom teknik, industri och hållbarhet att söka sig till i Norden.

Den nordiska modellen har tjänat våra länder väl i decennier. Nu är tiden inne att ta nästa steg och se kompetens som en än mer central del i den nordiska modellen. Vi ska ta tillvara på det intresse som finns för att investera i vår region – och utveckla de konkurrensfördelar som en välutbildad arbetskraft, starka sociala skyddsnät och stabilitet på arbetsmarknaden ger.

Den tidigare så dominerande liberala idén att marknaden på egen hand kan lösa politiska problem har gått i stöpet. Fredrik Reinfeldt, moderat statsminister i Sverige under åren 2006–2015, sa för bara några år sedan att industrin i Sverige är ”basically gone”. Inget kunde vara mer fel. Vad vi nu ser är en växande, hållbar industri som lockar investerare och skapar nya arbetstillfällen.

När inriktningen för denna rapport slogs fast såg den politiska dagordningen annorlunda ut. Rysslands invasion av Ukraina har skapat det allvarligaste säkerhetspolitiska läget i Europa sedan andra världskriget.

Vi måste snabbt minska vårt beroende av rysk olja och gas och fortsätta att värna det socialdemokratiska och fackliga samarbetet i Norden.

Med lärdomarna från pandemin färskt i minne tar vi oss hela tiden an nya utmaningar, och spanner bågen. Vi är övertygade om att klimatomställningen är ett tillfälle att starta om våra samhällen och öka sysselsättningsgraden. Länderna i Norden har olika förutsättningar och olika behov – men dessa olikheter skapar också nya tillfällen att lära av varandra och sporra varandra. Samarbetet mellan våra länder, och mellan medlemsorganisationerna i SAMAK, ska stärkas och utvecklas. Vårt Norden kan bättre!

Trevlig läsning!

Tobias Baudin  
Partisekreterare Socialdemokraterna



## Framtidens arbetsmarknad i ljuset av klimatomställningen

Klimatkrisen är ett faktum, och tiden att lösa problemen är begränsad. Som socialdemokrater duckar vi inte för de svåra frågorna. Att minska de fossila utsläppen är avgörande för vår gemensamma framtid. I linje med FN:s globala hållbarhetsmål inom ramarna för Agenda 2030 ska vi ställa om på ett sätt som är socialt, ekonomiskt och miljömässigt hållbart.

Vi kan redan nu konstatera att den gröna omställningen skapar arbetstillfällen inom en rad områden i de nordiska länderna. Bara i Danmark talar man om att den gröna omställningen kommer att kunna skapa minst 200 000 jobb fram till 2030. Omställningen kräver en aktiv stat, som vågar investera och som tar ansvar för hela samhället.

I Sverige har den socialdemokratiska regeringen, efter förslag från arbetsmarknadens parter, tagit fram ett nytt omställningspaket. Beslutet togs i april 2022 och uppgår till 11 miljarder kronor per år. Regeringens omställningspaket innehåller tre delar, ett nytt offentligt omställningsstudiestöd för att stärka arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden, ett grundläggande omställningsstöd när anställningen är på väg att ta slut och förändringar i arbetsrätten som ska ge företag större flexibilitet och ökad trygghet för arbetstagare.

Satsningen på ett nytt offentligt omställningsstudiestöd handlar inte om att staten tar över arbetsgivarnas ansvar för de anställdas kompetensutveckling, utan ska ses som ett incitament för fler att stärka sin ställning på en arbetsmarknad i förändring. Inom industrin kan det exempelvis handla om att utbilda sig till automationsoperatör i de nya batterifabrikerna.

Också i Norge har fackföreningsrörelsen hårda arbete bidragit till konkreta politiska förändringar inom ramarna för den så kallade Norgesmodellen. Omkring 200 norska kommuner och flera regioner har infört krav som innebär att det offentliga ska handla med seriösa aktörer. Kraven restes först för att säkra social hållbarhet, men spelar också en viktig roll för att skapa klimatomställningens hållbarhet.

De nya jobben ska vara möjliga att välja för personer som vill eller måste byta yrkesbana mitt i livet. Ett exempel från Finland är SAK:s samarbete med Arbetarnas Bildningsförbund ABF och Google. Google kommer att donera 220 000 euro genom SkillPlus, ett program som syftar till att lära ut digitala färdigheter till människor vars möjligheter på arbetsmarknaden förändras av ny teknik. Målet är att utbilda tusen arbetstagare under två år och utbildningen är gratis. Att ge människor som idag står utanför arbetsmarknaden resurser och utbildning är en vinst för individen – såväl som för hela samhället.

### Europeiskt samarbete i framkant

Klimatsamarbetet på EU-nivå ställer krav på samtliga medlemsländer att skynda på den gröna omställningen. Som en del av den europeiska gröna given har EU satt upp bindande mål om att uppnå klimatneutralitet senast 2050. Detta förutsätter att utsläppen av växthusgas minskar drastiskt under de kommande årtiondena. Som ett steg på vägen mot klimatneutralitet har EU:s medlemsländer höjt sina klimatambitioner och åtagit sig att minska utsläppen med minst 55 procent fram till 2030.

Förväntningarna är höga på att de investeringar som görs inom ramen för den gröna given ska bidra till att fler jobb skapas, att tillväxten ökar och att Europas externa energiberoende minskar. Rysslands krig i Ukraina har på ett aldrig förr skådat sätt skapat en debatt om hur Europas beroende av rysk olja och gas ska kunna minskas.

Den här rapporten går närmare in på fyra områden som ligger i framkant när det gäller att minska de fossila utsläppen och importen av fossila bränslen: bioekonomi, produktionen av fossilfritt stål, batteritillverkning och satsningar på vindkraft och vätgas. För att Norden ska behålla sin status som en region där kompetens är en konkurrensfördel är omfattande investeringar nödvändiga.

## Den nordiska modellen

Den nordiska modellen är arbetarrörelsens svar på hur samhället ska vara organiserat. Modellen bygger på en kombination av ansvarsfull ekonomisk politik, välfärd och starka parter på arbetsmarknaden. De tre pelarna samspelar och stödjer varandra i ett ömsesidigt beroende. På många sätt är det en modell som skiljer sig från andra sätt att organisera samhället i Europa och världen.

Givet behovet av en snabb och effektiv klimatomställning behöver modellen förstärkas med en viktig dimension: Kompetens. Utan en aktiv arbetsmarknadspolitik med kompetensutveckling och omfattande satsningar på yrkesutbildning riskerar stora möjligheter till omställning att gå förlorade. Satsningar på kompetens är nödvändigt för de jobb som finns, för de jobb som skapas och för de jobb som klimatkrisen kräver.

Genom att investera i kompetens får de nordiska länderna större möjligheter att leda klimatomställningen i ett internationellt perspektiv. En snabb omställning får dock inte ske på bekostnad av arbetstagarnas trygghet och möjlighet till en god löneutbildning. För att minska risken för arbetslivskriminalitet och bristande upphandlingar krävs ett nära samarbete mellan parterna på arbetsmarknaden och ansvariga myndigheter. Att satsa på kompetens är ett effektivt sätt att undgå en negativ press på löne- och arbetsvillkor.

### Rapportens budskap i 10 punkter

- 1 Stärk den nordiska modellen med ett tydligare fokus på kompetens.
- 2 Investera i gymnasieskolans yrkesprogram, eftergymnasiala yrkesprogram, omställningsprogram och livslångt lärande för att klara klimatomställningen.
- 3 Samordna kompetenspolitiken i större utsträckning mellan parterna på arbetsmarknaden och offentliga myndigheter.
- 4 Vidareutveckla avtal som stödjer kompetensutveckling och grön omställning.

- 5 Underlätta en arbetsplatsnära kompetensutveckling, till exempel genom branschprogram.
- 6 Etablera en långsiktig plan och säkerställ finansiering för livslångt lärande.
- 7 Prioritera utbildning för personer med låg utbildning och bristande yrkeskompetens.
- 8 Underlätta för en kompetensomställning som möter arbetslivets ökade och förändrade behov.
- 9 Skapa fler fasta heltidstjänster och ett tryggt arbetsliv med hjälp av utbildning och kompetensutveckling.
- 10 Initiera forskning om hur lärande och kompetensutveckling sker i olika delar av arbetslivet.

### Den nordiska modellens tre grundläggande pelare



Källa: Jon Erik Dølvik (2013): Grundpelarna i den nordiska modellen. NordMod Delrapport 1.



## Norden 2030 – Utmaningar och förutsättningar

2015 slöts ett historiskt avtal i Paris när världens ledare kom överens om att hålla den globala ökningen av medeltemperaturen under två grader, med siktet inställt på en och en halv grad. Avtalet blev ett startskott som följdes av regionala och nationella initiativ världen över. Fyra år senare, 2019, antog de nordiska statsministrarna en vision om att ”Norden ska bli världens mest hållbara och integrerade region 2030”.

Idag finns en oro att den nordiska modellen inte ska klara av de utmaningar som finns. 2015 släppte forskningsstiftelsen FAFO på uppdrag av SAMAK, rapporten ”Den nordiska modellen mot 2030” (Jon Erik Dølvik, 2015). Den sammanfattar utmaningar och möjligheter för den nordiska modellen de kommande 15 åren. Bland annat skriver man att framtidens arbetsmarknad och samhälle kommer att präglas av växande globalisering, befolkningens åldrande, ytterligare urbanisering och fortsatt stor invandring. Och som en konsekvens av detta ”en utveckling där arbetskraften blir mindre relativt antalet äldre, att ökad migration ger större möjligheter för oseriösa arbetsgivare att konkurrera genom lägre löner än de kollektivavtalade, en ökad kostnadspress för företagen från en starkare internationell konkurrens och arbetslöshet och inkomstklyftor som rubbar balansen mellan arbetsmarknadens parter.”

### Hur ligger Norden till om man ser på de faktorer man identifierade som utmaningar för sju år sedan?

**Demografi:** Vi har en åldrande befolkning men tack vare en relativt hög nativitet och invandring ser befolkningspyramiden i Norden bättre ut än i de flesta andra europeiska länder.<sup>1</sup> Tillgången till barnomsorg och goda möjligheter för kvinnor att förvärvsarbeta är två framgångsfaktorer. Även tillgången till utbildning, inte minst adekvat yrkesutbildning, är en förutsättning för att fler nyanlända ska komma i arbete. Under de kommande

<sup>1</sup> Befolkning: <https://www.norden.org/sv/information/befolkning> 2022-02-25

åren kommer antalet medborgare som behöver försörjning att öka. En nyckeluppgift för de nordiska länderna är att öka sysselsättningsgraden, höja kompetensen och stärka inkluderingen bland grupper som idag har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Eftersom gruppen äldre utgör en ännu större del i andra delar av Europa, kommer Norden få konkurrens när det gäller tillgången på arbetskraft från andra länder.

**Facklig anslutningsgrad:** En stark facklig närvaro är nödvändig för att de nya jobb som skapas i den gröna omställningen ska vara bra jobb med schyssta villkor. Men utvecklingen går i fel riktning. I rapporten Facklig höst i Europa (Arena Idé, Anna Danielsson Öberg och Tommy Öberg 2020) konstateras att den fackliga anslutningsgraden i Sverige sjunker. Man slår fast att ”om trenden fortsätter som de senaste tre åren kommer tjänstemännens och arbetarnas organisationsgrad ha sjunkit till runt 67 respektive 54 procent år 2029”. Även i de övriga nordiska länderna är anslutningsgraden på tillbakagång. Det väcker frågor om facklig närvaro, mobilisering och organisering.

**Ökad invandring:** Samtliga nordiska länder har upplevt ökad invandring de senaste åren. Mellan 2015 och 2021 ökade Finland sin andel av befolkningen som är födda utomlands med 22 procent (från fem till åtta procent som andel av befolkningen) medan den för Sveriges del ökade med 16 procent. Motsvarande siffra för Danmark och Norge är 14 respektive 11 procent.<sup>2</sup> Att klara integrationen och ge alla nya nordbor möjlighet att jobba är en gemensam uppgift, inte minst som segregation är en grogrund för kriminalitet och ökade klyftor. Även om våra länder valt delvis olika vägar i migrationspolitiken delar vi samma utmaning att få fler nyanlända personer, inte minst kvinnor, i arbete.

**Urbanisering:** Andelen medborgare som bor i tätbefolkade områden har fortsatt att öka de senaste åren om än långsamt. I Sverige och Danmark

<sup>2</sup> Effects of the COVID-19 pandemic on the labour market integration of immigrants in the Nordic countries <https://pub.norden.org/nord2021-050/#79392> 2022-02-26

bor cirka 88 procent i tätbefolkade områden medan motsvarande siffra för Finland och Norge är 85 procent. Möjligheten för en del arbetstagare att kunna arbeta helt eller delvis hemifrån spås bromsa utvecklingen, och kan till och med bidra till en befolkningsökning på landsbygden. Men det finns ännu inga siffror som styrker det antagandet. Att vi i Norden har hög digital kompetens och en relativt god tillgång till bredband har varit viktigt för att klara omställningen av skola och arbetsliv under pandemin. Men den synliggjorde också digitala ojämlikheter mellan stad och land.

**Globalisering och ökad internationell konkurrens:** Istället för ökad globalisering är vi på väg mot en mer protektionistisk och nationalistisk syn på tillgång och efterfrågan.

Allt fler inser faran med att sakna egen produktion av viktiga komponenter eller utvinning av kritiska råvaror. En pågående energikris, råvarubrist och kapacitetsbrist har gett oss en påtaglig inflation. Ett nytt krig på den europeiska kontinenten kommer fortsätta påverka den globala handeln negativt och förstärka den redan inledda anti-globaliseringstrenden.

**Klimat:** 2030 är året som FN satt upp för att nå de globala målen för hållbar utveckling. I Norden ligger vi bra till när det gäller att uppfylla de sociala målen.<sup>3</sup> Men vi står fortfarande långt från att uppfylla mål som gäller en hållbar konsumtion och produktion, att hantera klimatförändringen och den minskade biologiska mångfalden. Europa och Norden har beslutat sig för att investera sig ur den ekonomiska krisen till följd av pandemin och investeringarna ska vara gröna. Kraftigt ökade energi- och bränslepriser visar med all önskvärd tydlighet att omställningen inte bara kan bäras av individen. Det behövs gemensamma samhällslösningar.

<sup>3</sup> Norden och Agenda 2030 <https://pub.norden.org/nord2021-035/> 2022-02-27



## Fyra viktiga områden för ett hållbart Norden

Arbetarrörelsen i Norden har en i grunden positiv syn på möjligheterna med den gröna omställningen. Norden utgör världens 11:e största ekonomi, är världsledande på hållbar utveckling och har en av världens mest utbildade och digitalt kompetenta befolkningar med trygghetssystem som är anpassade för en rättvis omställning. De anställda har ofta goda kunskaper inom sina respektive yrken men saknar allt oftare den kompetens som krävs när uppgifterna förändras, inte minst på det digitala området.

Vi har samlat fyra utmärkande exempel, områden som ligger i framkant när det gäller att minska utsläppen av CO<sup>2</sup>, samtidigt som de skapar nya jobb inom en industrisektor som många dömt ut. Det handlar om bioekonomi i Finland, produktionen av fossilfritt stål i Sverige, vindkraft och vätgas i Danmark och batteritillverkning och elektrifiering i Norge.

### Bioekonomin i Finland och dess effekter på sysselsättning och kompetensbehov

På många håll i världen pågår arbetet med att omstrukturera och klimatanpassa metoder och utveckla arbetsplatser. Så även i Finland där bioekonomin vuxit kraftigt. I den nationella bioekonomistrategin<sup>4</sup> som publicerades 2014, beräknas bioekonomins andel av den finska ekonomin vara över 16 procent och antalet sysselsatta uppgå till över 300 000 personer. I Finland är skogssektorn den viktigaste näringen inom bioekonomin; 2019 stod skogssektorn för 35 procent av bioekonomins totala produktion.<sup>5</sup>

Med bioekonomi avses en ekonomi som tar till vara på biologiska naturresurser. Genom satsningar på bioekonomi tas nya steg för att minska beroendet av fossila råvaror och förhindra utarmningen av ekosystemen. Samtidigt skapas nya arbetstillfällen och förutsättningar för ekonomisk

<sup>4</sup> [https://www.biotalous.fi/wp-content/uploads/2015/01/Suomen\\_biotalousstrategia\\_2014.pdf](https://www.biotalous.fi/wp-content/uploads/2015/01/Suomen_biotalousstrategia_2014.pdf)

<sup>5</sup> <https://www.luke.fi/avoim-tieto/biotalousden-katsausket/biotalous-lukuina/>

utveckling. En förutsättning för att bioekonomin ska växa är kontinuerliga satsningar på utbildning och forskning. Riskfinansiering och investeringar är nödvändiga för fler jobb och ett mer klimatsmart samhälle.

### Bioekonomi – en väg till minskat fossilberoende

I många europeiska länder är skog och mark källor till utsläpp. I Finland är det fortfarande vanligt med kolsänkor, det vill säga kolreservoarer som binder till sig mer koldioxid än de släpper ut när människan brukar dem. Generellt sett har de nordiska länderna, som är det mest skogbevuxna området i hela EU, en nyckelroll för att upprätthålla och öka antalet kolsänkor och därmed minska mängden koldioxid i atmosfären.

Det finns flera åtgärder att vidta för att öka antalet kolsänkor. Områdesplanering kan användas för att undersöka om avskogning eller byggande av bostäder är motiverat. Dessutom kan åker- och gräsmark utanför livsmedelsproduktionen beskogas.

Odlingsmetoder kan också modifieras för att binda koldioxid. En utmaning är att säkerställa att återvinningen av hushålls- och företagsavfall intensifieras för att bättre lämpa sig för bioenergianvändning.

### Omställning till bioekonomi – en vinst för sysselsättningen

Övergången till en bioekonomi ökar behovet av kompetens och sysselsättning. Förändringen i sysselsättnings- och kompetensbehov påverkar till exempel primärproduktionen, förädlingsverksamheten samt marknad och marknadsföring av slutprodukter. Utöver branschspecifik kunskap kräver övergången till bioekonomi också mer generell och mindre differentierad kompetens.

Nya typer av råvarukunnande spelar en nyckelroll för att främja bioekonomin. Behovet av kompetens återspeglas till exempel i forsknings- och utvecklingsarbetet kring råvaruprocesser eller certifikat för råvaror inom bioekonomin, samt i det arbete som bedrivs där nya skogsbruksmetoder omsätts i praktiken.



En stark bioekonomi och nyttjande av träråvara är central för att klara av klimatförändringarnas negativa effekter. Det finns också andra typer av miljöexpertis som behöver utvecklas för en hållbar bioekonomi. Bland annat handlar det om att identifiera biologisk mångfald och biologiska mångfaldsfrågor i industrin.

För att övergången för arbetstagare inom sektorn ska ske rättvist, behöver förändringens effekter på sysselsättning och kompetens kartläggas regelbundet. Nationella bioekonomistategier måste identifiera arbetstagare inom sektorn som en nyckel i en hållbar bioekonomiomställning. I Finland pågår just nu en uppdatering av den nationella bioekonomistategin, vilket gör frågan mycket aktuell. För att kompetensen hos medarbetarna inom området ska förbli relevant, måste tillräckliga resurser avsättas till exempelvis omskolning och fortbildning.

Bioekonomins långsiktiga effekter på den finländska sysselsättningen kommer att behöva följas upp. Även om takten i förändringen mot bioekonomi ökar, kommer skillnaderna för sysselsättningen troligtvis bli alltmer synliga först från 2030 och framåt. Förändringar på arbetsmarknaden har emellertid ökat den finska regeringens intresse och lockat banbrytande företag till att agera för en hållbar framtid. Ju tidigare Finland är redo för framtiden när det gäller bioekonomi, desto bättre är det för sysselsättningen och för miljön.

## Havsbaserad vindkraft och utvecklingen av vätgas – lärdomar från Danmark

Den nordiska produktionen av el och värme ska vara grön. Det innebär att alternativ som är skadliga för klimatet ska vara dyrare än miljövänliga alternativ. Olja- och gaspannor ska i snabb takt fasas ut. I Danmark ligger näringslivet redan i framkant av utvecklingen av hållbar teknologi inom bland annat vindenergi, fjärrvärme och energieffektivisering. Den omställning som pågår är nödvändig, inte minst för att nå det danska målet om en minskning på 70 procent av CO<sup>2</sup>-utsläppen i förhållande till 1990 års nivå.

I Danmark har avtal träffats inom följande områden:

- Etablering av världens första energiöar.
- Övergång till en marknadsdriven utbyggnad av solenergi och vindkraft.
- Framtidens gröna teknologi – Power to X och avskiljning och lagring av koldioxid.
- Stöd till biogas och andra typer av grön gas.

Dessa prioriteringar kan få en positiv inverkan på utvecklingen av gröna lösningar i hela Norden.

Etableringen av världens första energiö ska ses mot bakgrund av att Danmark har en lång historia inom vindkraft till havs. I Danmark finns också några av världens ledande företag inom vindenergi. Geografiskt har Danmark, men också stora delar av övriga Norden, en unik placering i förhållande till etableringen av vindkraft till havs. Det finns en stark samsyn kring att tiden är inne för en ny epok av utbyggnaden av dansk vindkraft, och att en sådan utbyggnad är ett ben i den samlade nordiska satsningen på grön omställning.

Senast 2030 ska två energiöar med kapacitet på upp till 5 GW vara på plats i Danmark. Efter Rysslands invasion av Ukraina finns en politisk enighet om att ytterligare påskynda processen och eventuellt utöka satsningen med fler energiöar. Energiöarna blir världens första och kommer att säkra framtiden för dansk havsbaserad vindkraftsutveckling.

Den ena ön ska placeras i Nordsjön och ha en kapacitet på 3 GW 2030 med kapacitet upp till 10 GW på sikt. Ön i Nordsjön byggs ut i etapper i takt med att elförbrukningen ökar och energiön är kopplad till handelsförbindelser med andra länder. Den andra ön etableras på Bornholm och ska ha en kapacitet på 2 GW. En förutsättning för projekten är att de är lönsamma. Energiöarna ska säkerställa att Danmark under de kommande åren kan elektrifiera fler delar av samhället och samtidigt bidra till att alla danska hushåll och företags elförbrukning täcks av grön el. Elen från energiöarna ska dessutom kunna exporteras till närliggande länder och bidra till den gröna omställningen i Europa.



Energikällor måste på sikt kunna koppla ihop tekniker som kan lagra eller omvandla denna gröna kraft till exempelvis gröna bränslen genom den så kallade Power to X-tekniken. Projektet kommer innebära stora utmaningar med att rekrytera arbetskraft med rätt kompetens för uppdraget. Därför behövs inte enbart satsningar på teknologi, utan även massiva investeringar i utbildning. Om inte rätt insatser sätts in kommer Danmark att sakna kvalificerad och yrkesutbildad arbetskraft. Fler unga måste i framtiden välja att läsa en yrkesutbildning – det är hela den gröna omställningen som står på spel.

### **Övergången till en marknadsdriven utbyggnad av solceller och landbaserad vindkraft**

Landbaserad vindkraft och solceller hör till de billigare bland de gröna teknologierna som finns på marknaden idag. De teknikneutrala anbuden i Danmark 2018 och 2019 resulterade i historiskt låga stödpriser och visade att installation av förnybar energi i allt högre grad kan byggas utan stöd. Utbyggnaden förväntas därför inom kort ske på marknadsmässiga villkor. Målet med det offentliga investeringar är att de satsningar som görs ska vara marknadsmässiga när så är möjligt.

Det offentliga kan gå före i utvecklingen av nya teknologier, det är avgörande för den gröna omställningen, men det är inte nödvändigtvis det offentliga uppgift att ta sig an den fortsatta driften. Målet måste vara att verksamheterna står på egna ben, skapa fler jobb och därmed ökade möjligheter till en bättre välfärd. Exemplet med solceller och landbaserad vindkraft ser ut att bli ett bra exempel på det.

### **Stålintustrins omställning i norra Sverige**

Norra Sverige har en lång historia av råvaruutvinning. Den gröna omställningen ger nu nya möjligheter att förädla råvaror och skapa fler jobb. Förutsättningarna för detta i norra Sverige är goda, med en stark tillgång på förnybara energiresurser jämfört med andra delar av landet och övriga Europa.

I region Norrbotten är stålindustrin, tillsammans med metallindustrin, en av få stora arbetsgivare. De nya jobben kan skapa möjligheter för underleverantörer och ge ett positivt tillskott till regionen – men det bygger på att människors kompetens tas tillvara och stärks.

Fler måste kunna ta de nya jobb som skapas och investeringar är nödvändiga i alla led: i vuxenutbildningen, i yrkesutbildningen och i högskoleutbildningen. I Bodens kommun, för att nämna ett exempel, uppskattas omkring 1 500 jobb att skapas i den nya stålfabrik som nu planeras. Av dessa beräknas mer än två tredjedelar vara jobb som kräver olika typer av utbildning på gymnasienivå, och övriga jobb kommer att kräva eftergymnasial utbildning. Valfungerande matchning kommer således vara en avgörande bit för att få ihop pusslet.

I det uppdrag som svenska Arbetsförmedlingen fått med målet att underlätta kompetensförsörjningen till följd av nya företagsetableringar i Norr- och Västerbotten pekas också andra yrken ut. Det handlar om jobb som skapas när städer växer, allt från arbetstillfällen i byggsektorn till jobb på nya förskolor och lunchrestauranger. Därmed kan omställningen av industrin få positiva effekter även på andra delar av arbetsmarknaden.

### **Internationella avtal spelar roll**

En viktig drivkraft för omställningen av svensk industri är Parisavtalet. Även det svenska klimatramverket och EU:s handelssystem för utsläppsrätter, EU ETS, har haft en stor påverkan på företagens incitament till att ställa om. EU ETS omfattar cirka 750 svenska anläggningar inom industri och energiproduktion. Genom att sätta ett pris på utsläppen ökar incitamenten för företagen att ställa om från bruket av fossil energi. I praktiken blir det för dyrt med processer som släpper ut höga nivåer av växthusgaser och företagen har inget annat val än att ställa om. Politiken spelar en viktig roll i omställningen och är en drivande kraft, men utan en marknadsefterfrågan är det svårt för företagen att räkna hem de stora investeringar som krävs.

### **Svensk stålindustri**

Järn- och stålindustrin står för cirka 34 procent av industrins totala utsläpp i Sverige<sup>6</sup> och statligt ägda SSAB står för en stor del av de utsläppen. Att ställa om produktionen i de svenska gruvorna är därför ett stort och viktigt steg för att värna sysselsättningen och klimatet. Idag tillverkas cirka 4,5 miljoner ton stål och produktionen är nischorienterad och med ett ökande fokus på stål som ger miljövinster ur ett livscykelperspektiv. Effektiva och klimatsmarta stålprodukter från Sverige bidrar till mindre materialåtgång, längre livslängd, mindre slitage och ökad energieffektivitet.

En av de största aktörerna inom svensk stålindustri är SSAB, där svenska staten alltså är huvudägare. SSAB har funnits i stålbranschen i mer än 140 år och är ett högt specialiserat globalt stålföretag. Företaget har legat i framkant när det gäller hållbarhet och satsar på att, med hjälp av HYBRIT-processen, kunna lansera världens första fossilfria stål 2026.

HYBRIT är ett projekt som startades 2016 av SSAB, LKAB och Vattenfall med syfte att revolutionera stålindustrin. Med HYBRIT-tekniken syftar SSAB till att ersätta kokskolet med fossilfri el och vätgas. Resultatet kommer att bli världens första fossilfria ståltillverkningsteknik, praktiskt taget utan några koldioxidutsläpp.

I juli 2021 valsade SSAB Oxelösund det första stålet framställt med HYBRIT-teknik och tillsammans med Volvo CE har man redan tillverkat världens första fordon tillverkat av fossilfritt stål. Den fullskaliga produktionsanläggningen för HYBRIT kommer vara placerad i Gällivare och kan skapa cirka 200 nya arbetstillfällen.

HYBRIT och SSAB:s omställning är ett exempel som har varit en drivkraft och en symbol för klimatomställningen inom svensk industri. SSAB går nu från att vara en av Sveriges största utsläppare till att bli ett internationellt framgångsrikt exempel.

<sup>6</sup> <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/stockholm/17519.pdf>

## Omställningen i Luleå

Även SSAB:s verksamhet i Luleå kommer förändras av företagets omställning. Under 2021 beslutade styrelsen att bygga om det nordiska produktionssystemet för tunnplåt i grunden och påskynda företagets gröna omställning. Det betyder att nuvarande system ska ersättas med så kallade minimills med elektriska ljusbågsugnar och valsverk, vilket innebär att Luleå kommer få hela produktionslinan och jobben i Luleå är säkrade. Ambitionen är att, så långt det är möjligt, vara koldioxidneutrala omkring år 2030. Genom satsningen kan Sveriges totala koldioxidutsläpp minska med cirka tio procent.

Det finns fler aktörer som är med och driver utvecklingen mot fossilfritt stål. H2 Green Steel grundades 2020 med syftet att bygga en storskalig fossilfri stålproduktion i Boden. Företaget kommer att producera fem miljoner ton fossilfritt stål innan år 2030, och kommer därmed att bidra till klimatomställningen av den europeiska stålindustrin. En annan stor aktör inom stålindustrin är Ovako, en ledande europeisk tillverkare av komponentstål till kunder inom till exempel kullager-, transport- och tillverkningsindustrin. Företaget jobbar till 97 procent med återvunnet stål och har inlett ett initiativ där man värmer stål med fossilfri vätgas för att nå målet om en koldioxidneutral stålproduktion.

Även Surahammars bruk är en viktig aktör inom svensk stålindustri och svensk klimatomställning. Under en lång period har verksamheten haft en bristande lönsamhet, men nu ser företagets framtid ljus ut. På bruket tillverkar man extremt tunn elektroplåt, så tunn som 0,10 millimeter, vilket blivit högintressant för elbilsmarknaden, en bransch med stor tillväxt. Företaget tillverkar även elektroplåt till bland annat vattenkraftgeneratorer och stora elmotorer samt konsumentprodukter som trådlösa dammsugare.

## Kompetensbehoven förändras

I takt med att stålindustrin ställer om förändras kompetensbehoven. De människor som arbetar i processen kommer behöva kompetensutveckling specifikt framtagen för att till exempel arbeta med en elektrisk

ljusbågsugn. Därför är det viktigt med arbetstagarnas delaktighet i besluten från första början.

På SSAB:s svenska anläggningar kommer behovet av kompetensutveckling att se olika ut. Till exempel ser man att det kommer behövas stora satsningar på anläggningen i Luleå, men kunskapen om tekniken finns då bolaget redan använder den på sina anläggningar i USA. För HYBRIT i Gällivare handlar det inte bara om en omställning av existerande verksamhet och anställda utan också om att attrahera ny arbetskraft och se till att denna får tillgång till rätt kompetens.

Dessa konkreta exempel och andra erfarenheter visar tillsammans att behovet av kompetens inte är en abstrakt tankegång utan en nödvändighet i den gröna omställningen.

## Batteriproduktion och elektrifiering skapar jobb i hela Norge

Batterier är en central del av det gröna skiftet som gör det möjligt att minska våra koldioxidutsläpp, stärka näringslivet och bidra till en tillväxt som är långsiktigt hållbar. Efterfrågan på batterier kommer att vara enorm inom transportsektorn. Men batterier kommer också behövas för att hantera energilagring för en jämnare fördelning av förnybar energi.

Norge har goda förutsättningar för att ta en position som leverantör av batterier, kompetens och teknologi. Eldrivna färjor trafikerar redan norska fjordar och så tidigt som 2020 stod elbilar för över 50 procent av nybilsförsäljningen i Norge.

## Nära samarbeten och politiska ambitioner

Norsk fackföreningsrörelse och de norska arbetsgivarna har enats om en gemensam Energi- och Industripolitisk plattform. Detta är en kraftig signal om betydelsen av hållbar energi. Inte bara för att den helt nödvändiga gröna omställningen i Norge ska bli av, utan för att också bidra till fler arbetstillfällen och nya företag. Norge har höga ambitioner när det gäller att minska klimatutsläppen men har också en särskild utmaning i och med



att landet är Europas näst största exportör av olja och gas efter Ryssland. Norge har många verksamheter och företag som på olika sätt är beroende av oljeindustrin. Den Energi- och Industripolitiska plattformen ger ett ramverk för de svåra politiska kompromisser som väntar de kommande åren om Norge ska kunna nå klimatmålen.

Den norska regeringen, som sedan hösten 2021 leds av Arbeiderpartiet, har höga näringspolitiska ambitioner. Innan 2030 ska exporten, olja och gas undantaget, öka med 50 procent. Under samma period ska norska klimatutsläpp minska med 55 procent. Regeringen har lovat ett "Grönt industrilyft" med sex prioriterade områden. Ett av dem är batteriproduktion, och en ny strategi för denna presenteras under våren 2022.

### **Kompetens inom batteriproduktion**

Etablering av ny batteriindustri är en stor möjlighet för norsk industri, och det planeras för flera tusen nya arbetsplatser. Något av det viktigaste är att få till stånd en nationell satsning på batterikompetens som omfattar hela utbildningstrappan, från yrkescertifikat till forskning. Parterna på arbetsmarknaden, Norsk Industri och Norska LO, har tillsammans genomfört en analys som pekar ut riktningen för vad som kommer att krävas för att Norge ska utveckla batteritillverkningen och ta en position i det nya industrilandskapet.

I Norge är det första gången branschens kompetensbehov diskuteras samlat och direkt med läroanstalterna. Sammantaget visar analysen att yrkesskolorna och högskolesektorn har kapacitet att erbjuda utbildningar som svarar mot branschens behov av fortbildning och vidareutbildning. Antalet studieplatser kommer dock att behöva öka och utbudet av utbildning skalas upp i takt med industrins förnyade behov. Upplägg och finansieringsmodeller som stödjer samverkan är nödvändiga för att kompetensutbudet ska utvecklas och kunna erbjudas tillräckligt snabbt.

Flera batterifabriker är nu i uppstartsfasen, från nordligaste Norge till landets södra delar. Omsättningspotentialen är stor och beräknas kunna

uppgå till 90 miljarder norska kronor år 2030. Det är större än såväl havsbaserad vindkraft och vattenkraft sammantaget. Idag arbetar cirka 10 000 människor i batteriindustrin i Europa, en siffra som beräknas öka till en miljon arbetstagare om tio år.

Norge kommer att behöva fler satsningar på arbetskraft med rätt kompetens och kommer inte kunna förlita sig på arbetskraft från andra länder. Flera utbildningssatsningar för att tillgodose batteriindustrin med arbetskraft är därför igång. Det tar sikte på samarbete med näringslivet för att erbjuda yrkesarbetare utbildning inom batteriproduktion med start i gymnasieskolan, men också med kortare kurser för (om)skolning av befintlig arbetskraft. Det gröna industrilöftet kan därmed också bidra till omställningen av Norges olje- och gasindustri.

Norska LO samarbetar med näringsliv, myndigheter och forskning för att säkra att den norska batterikedjan blir organiserad på ett sätt som stärker den nordiska samarbetsmodellen och som bidrar till att utveckla och behålla kompetensen i Norge.

Målet är att hela näringskedjan ska utvecklas i Norge, inte enbart produktion av batterier för export. Det är inte bara i bruk som batterier kräver el. Att producera komponenter och batteriråvaror kräver mycket energi. Denna energi bör självklart vara förnybar för att elektrifieringen ska ha klimateffekt. Utbyggnaden av förnybar energiproduktion i Norge är nyckeln till att nå ambitionerna också inom batteriproduktionen.

## Omställning i arbetslivet

Den gröna omställningen sker genom satsningar i ny teknik, med nytt riskkapital och ny kompetens. Det visar inte minst de fyra exemplen. Trots att de nationella omständigheterna varierar och exemplen skiljer sig åt finns likheter som inte går att bortse från. En socialdemokratisk arbetsmarknadspolitik ser behovet av investeringar – och förstår värdet av människans förmåga att välja och ställa om till nya arbetsuppgifter.

I Sverige träder ett nytt omställningsstudiestöd i kraft 2022 som ger upp till 80 procent av lönen under motsvarande ett läsår. Med det får människor med arbetslivserfarenhet större möjlighet att ställa om till ett nytt yrke mitt i livet. Omställningsstudiestödet är en del av en större överenskommelse mellan parterna på arbetsmarknaden och staten.

Samtidigt, i Finland, visar en medlemsundersökning (2019) från den fackliga centralorganisationen SAK att klimatomställningen är viktig för medlemmarna. 69 procent av medlemmarna i åldrarna 20–40 är positivt inställda till att studera till ett nytt yrke om det är nödvändigt för att stävja klimatförändringarna. I Danmark finns en bred uppslutning kring att den gröna omställningen bör lösas gemensamt. Hela 61 procent står bakom den slutsatsen, enligt centralorganisationen FH:s arbetslivsenkät från 2020. I Norge arbetar man med en kompetensreform där arbetslivsdrivna branschprogram har en central plats, och där regeringen arbetar för att få till stånd en långsiktig plan för livslångt lärande.

Genom en aktiv arbetsmarknadspolitik, starka parter på arbetsmarknaden och en utbyggd offentlig välfärd, stärks förutsättningarna för att ta vara på den kompetens som finns. De arbetstagare som idag har låg eller ingen formell kompetens, och arbetare med yrkeskompetens, hör till den grupp på arbetsmarknaden med högst andel deltidsarbete.<sup>7</sup> Det finns med andra ord mycket som gör det fördelaktigt för arbetstagarna i Norden att se klimatomställningen och de nya behoven av kompetens som en möjlighet, och som ett tillfälle att ställa krav på goda arbetsförhållanden.

<sup>7</sup> SAMAK, "Heltid i Norden", årsrapport 2021 s 14



## Den nordiska modellens roll för kompetensomställningen

Ett arbetsliv med mycket lärande och satsningar på kompetens är grundläggande faktorer bakom den anpassningsförmåga som de nordiska länderna är kända för. En viktig grund för detta är ett välorganiserat arbetsliv med en hög grad av samordning i lönebildningen, vilket bland annat har resulterat i relativt små löneskillnader. Lönebildningens särdrag ger företagen incitament att investera i kompetensen hos anställda med både lång och kort utbildning. Men också att investera i ny teknik så att många anställda snabbt får erfarenhet av det.

Gratis utbildning och god tillgång genom förmånliga finansieringsystem skapar en arbetskraft med hög kompetens. En annan viktig förutsättning är ett arbetsliv som präglas av tillsvidareanställningar på heltid och stor grad av delaktighet och medbestämmande.

Trepartssamarbete är också centralt för kompetenspolitiken och många lösningar skapas i dynamiken mellan arbetsgivare, arbetstagar och offentlig sektor. Arbetsmarknadens parter har en viktig roll i samarbetet kring kompetensfrågor i enskilda företag samt genom kollektiv- och huvudavtal som innehåller en rad bestämmelser om kompetens- och kompetensutveckling.

Den nordiska modellen ger ett antal verktyg för att hantera kompetensutmaningar, både centralt och lokalt i enskilda verksamheter. Samtidigt bidrar den samordnade lönebildningen i sig till förändrade och ökade kompetenskrav. Det sätter press på företag att ersätta gammal teknik med ny, och att flytta resurser från lågproduktiva företag till högproduktiva (kreativ förstörelse).<sup>8</sup>

Om befolkningen inte utrustas med tillräcklig kompetens kommer sysselsättningsgraden att sjunka och välfärdsstaten kan sättas under press. Den nordiska modellen kan på ett effektivt sätt säkerställa fortsatta satsningar på kompetens, samarbete mellan parterna och goda relationer mellan stat och näringsliv.

<sup>8</sup> Med hänvisning till de svenske LO-økonomene Gøsta Rehn og Rudolf Meidner beskriver Agell og Lommerud (1993) hvordan de sentrale fagforeningenes politikk for solidarisk inntektsutvikling har bidratt til dette.

## Behov av en mer aktiv kompetenspolitikk

Megatrenderna leder till ökade och förändrade krav på kompetens. Behoven är dels relaterade till förändringar i arbetsuppgifter, dels till jobbyten, men också genom förändringar i verksamhetsstrukturen. En högre omstruktureringstakt innebär bland annat att fler än tidigare måste vara beredda att byta jobb eller yrke under sin karriär.

Coronapandemin har också haft effekter som kan påverka arbetslivet framöver. Där fler riskerar att hamna utanför arbetsmarknaden och där vi får en mer uppdelad arbetsmarknad mellan det organiserade och det "oorganiserade" arbetslivet, där vi redan idag har stora problem med social dumpning och arbetslivskriminalitet inom sektorer med låg organisationsgrad. I Europa såg vi en utveckling där antalet osäkra anställningar ökade efter finanskrisen och efterdyningarna av pandemin kan förstärka den trenden. Den nordiska modellen har sannolikt inneburit att osäkra anställningar inte fått samma fäste i Norden. Det är avgörande att vi undviker en sådan utveckling även fortsättningsvis.

Det kommer också att bli ännu viktigare med en god grundkompetens i befolkningen. Att man klarat av grund- och gymnasieskolan är en förutsättning för att klara vidare utbildning. Personer utan gymnasieutbildning får det allt tuffare på arbetsmarknaden, en utveckling som väntas fortsätta. Åtgärder som bidrar till att så många som möjligt fullföljer gymnasieutbildning kommer att ha betydelse för anpassningsförmågan och även ge den som står utanför arbetslivet en reell möjlighet att etablera sig.

Internationaliseringen av näringslivet ökar behovet av att bevara och stärka den nordiska ledarkulturen och kompetensen. Ökad digital kompetens, sociala och pedagogiska färdigheter blir allt viktigare för framtidens ledare. En ökad hastighet i klimatomställningen kommer att öka behovet av att arbetslivet själv tar ansvar för fort- och vidareutbildning som är anpassade för de nya gröna näringarna. Hittills har relativt få analyser gjorts av de specifika kompetensbehoven som kommer att behövas till följd av det gröna skiftet.



Ny teknik måste ständigt implementeras och tas i bruk. Det kan snabbt bli brist på specifik yrkeskompetens. Den konkurrensfördel som de nordiska länderna har genom en hög andel utbildade yrkesarbetare och många arbetsplatser där man är van att samarbeta med människor med olika utbildningsnivå kan komma att bli ännu viktigare.

Den nordiska modellen bygger på tillit och förtroende mellan parterna och ska inkludera och värdera både formell och informell kunskap i utvecklingsprocesser. En väl utvecklad yrkesutbildning med hög standard kan i sig motverka polariseringstendenser i arbetslivet. Samtidigt kommer den akademiska kompetensen fortsatt att vara viktig och ett gott samspel mellan olika kompetenser kan i framtiden bli ännu viktigare. Efterfrågan på bredare kompetenser som förmågan att samarbeta och att ständigt lära sig nya saker kan öka. Ny teknik kan ersätta rutinuppgifter och enkla analytiska uppgifter, men inte social kompetens. Behovet av korta skraddarsydda kurser anpassade efter aktuella behov i arbetslivet kommer sannolikt att öka.

Den åldrande befolkningen ökar behovet av en kompetenspolitik riktad till äldre personer på arbetsmarknaden. Detta för att fler arbetar högre upp i åldrarna, men också för att perioden där en individ kan behöva kompetensutveckling för att klara sig på arbetsmarknaden förlängs. Att vi lever allt längre ökar också behovet av arbetskraft inom vård- och omsorgssektorn.

I en situation där de strukturella förändringarna blir mer långtgående och sker snabbare blir det ännu viktigare att ligga steget före när det gäller nationell policyutveckling, men också när det gäller anpassning av de enskilda arbetsplatserna. Om man inte gör det kan strukturomvandlingen bli smärtsam både för individen och för samhället genom till exempel arbetslöshet och ökat utanförskap.

Pandemin har lyft fram styrkor i den nordiska modellen, där alla tre pelarna har varit viktiga för att hantera krisen. Förtroende för myndigheterna, bra välfärdssystem och en stark offentlig sektor har varit viktigt.

Det råder bred enighet i Norden om att det gröna skiftet måste vara rättvist. Att bördorna och nyttan av omstruktureringen är jämnt fördelade är helt nödvändigt för att få till stånd det starka samhällslofte som krävs.

Den nordiska modellens trepartssamarbete ska användas för att utveckla effektiva och hållbara kompetensåtgärder som kan möta framtidens arbetsliv och det gröna skiftet.

### Kompetenspolitiska åtgärder

- 1 Ta vara på kompetenspolitiska fördelar i varje del av den nordiska modellen. Det kompetenspolitiska partssamarbetet på företags- och branschnivå bör stärkas.
- 2 Satsa på det livslånga lärandet: Prioritera personer med låg utbildning och utveckla yrkeskompetens på alla nivåer. Motiverande åtgärder behövs för att stimulera fort- och vidareutbildning bland personer med låg utbildning. Dessutom behövs ett mer aktivt användande av fackliga ombud på arbetsplatserna. Vidare kan en arbetsplatsdriven kompetensutveckling ske genom till exempel branschprogram. Avtal som stödjer kompetens- och kompetensutveckling och grön omställning är viktiga och bör prioriteras.
- 3 Samordna utbildningspolitiken i större utsträckning med arbetsmarknad, arbetsliv och näringspolitik. Arbetet för fasta heltidstjänster är centralt för att bygga och behålla kompetens på arbetsplatserna.
- 4 Stärk kunskapen om den nordiska arbetslivsmodellen, både bland nyanlända och i befolkningen i övrigt. Inför krav på kunskaper om hur arbetslivet är organiserat i grundskolan, på gymnasienivå och inom vuxenutbildningen.
- 5 Investera i forskning om den nordiska modellen, inklusive hur den påverkas av omvärlden. Initiera forskning för att få mer kunskap om hur lärande och kompetensutveckling sker i olika delar av arbetslivet.



## Klimatomställningen ur ett fackligt perspektiv

Den nordiska fackföreningsrörelsen har under lång tid varit positiv till strukturomvandling och bejaktat ny teknik och globalisering. Den pågående klimatomställningen utgör inget undantag. Denna positiva fackliga attityd, som också innebär ett aktivt deltagande i omställningen, är utan tvivel en konkurrensfördel för nordiska företag och en styrka i de nordiska ekonomierna.

Klimatomställningen är omfattande och behöver ske i snabb takt för att vi ska nå våra klimatmål. Här finns både möjligheter och utmaningar som måste hanteras. Vi bör vara medvetna om att en snabb omställning med såväl företagsnedläggningar och omlokaliseringar som framväxten av nya företag och arbetsplatser, inte minst på nya orter, kommer att skapa intressekonflikter. Det gäller såväl inom den politiska sfären som mellan parterna på arbetsmarknaden.

En snabb omställning kan innebära att riskerna för arbetslivskriminalitet och löne- och avtalsdumpning glöms bort eller nedprioriteras. Upphandlingar ska ske snabbt, underentreprenörer ska anlitas och arbetskraft ska anställas. Det kan därför vara en utmaning att tänka långsiktigt och arbetslivsmässigt hållbart när omställningen sker i hög takt och olika orter konkurrerar om nya projekt och arbetstillfällen. Misslyckas detta riskerar acceptansen för klimatomställningen att bytas mot ökat motstånd.

### Risker med en snabb omställning

Klimatomställningen måste ske snabbt och kräver bland annat nya investeringar och ny infrastruktur. I Sverige byggs bland annat stora batterifabriker och flera nya gruvor planeras som ska bryta mineraler till batteritillverkningen. Nya stora arbetsplatser växer fram, inte minst i mindre kommuner där arbetstillfällena tidigare har minskat.

De allra flesta arbetsgivare är seriösa och följer avtal, lagar och regler. Men det förekommer också oseriösa och kriminella aktörer som utnyttjar arbetstagare som tvingas arbeta för låga löner, urusla arbetsvillkor och

långa arbetsdagar. Det är också vanligt att arbetstagarna tvingas arbeta under farliga arbetsmiljöförhållanden, och utan skyddsutrustning, med risk för liv och hälsa. När oseriösa och kriminella företag dumpar löner och arbetsvillkor drabbar det inte enbart de som anställts till sämre villkor än vad facket förhandlat fram. Det sätter också en press nedåt på kollektivavtalen, och leder därmed till försämringar för alla arbetstagare inom avtalsområdet.

Arbetslivskriminaliteten har negativa konsekvenser för arbetstagarna, seriösa företag och samhället i stort. Utländska arbetare är en utsatt grupp som kan falla offer för arbetslivskriminaliteten. Det förekommer bland annat handel med arbetstillstånd där arbetsgivare tar betalt för att erbjuda någon en anställning. Risken för människohandel och människoexploatering i arbetslivet är påtaglig. Öppna gränser och fri rörlighet är bra, men det kan också öppna upp för oseriösa personer och företag som utnyttjar människor i en utsatt ställning på arbetsmarknaden. Den fria rörligheten ska bidra till ökat välbstånd, trygga jobb och löner som det går att leva på, men vi ska inte konkurrera med låga löner och dåliga arbetsvillkor.

Dessutom snedvrider oseriösa och kriminella företag konkurrensen med seriösa företag som riskerar att slås ut. Det ökar riskerna för ett race-to-the-bottom när det gäller löner, arbetsvillkor och arbetsmiljöhänsyn. Därtill uteblir skatteintäkter som bland annat ska finansiera den gemensamma välfärden.

### Kollektivavtal är effektiva – då som nu

Fackföreningsrörelsen vet av erfarenhet att riskerna för lönedumpning, dåliga arbetsvillkor och användandet av illegal arbetskraft är betydligt större bland företag utan kollektivavtal. Ett effektivt sätt att säkerställa att klimatomställningen och nyinvesteringarna sker med bra och hållbara villkor, och enligt lagar och regler, är därför att kräva kollektivavtal.

Kollektivavtalen har en inbyggd kontrollfunktion i själva avtalsrelationen mellan parterna. Kollektivavtalen innebär långtgående skyldigheter för arbetsgivarna att informera och förhandla med fackliga företrädare, som även

kan begära att få se löneutbetalningar och scheman som rör medlemmarna. Fackförbunden har också möjligheter att utkräva skadestånd vid avtalsbrott. Det är en markant skillnad jämfört med när det saknas kollektivavtal.

När det finns lokalt närvarande fackföreningar och fackliga medlemmar på arbetsplatserna sker kontrollen av arbetsvillkor kontinuerligt och relativt enkelt, inte minst i jämförelse med myndigheternas kontrollmöjligheter. Men även anställda som inte är medlemmar i facket kan vända sig till det fackförbund som företaget har tecknat kollektivavtal med och rapportera missförhållanden.

Om företaget är medlem i en arbetsgivarorganisation finns ytterligare en kontrollfunktion från arbetsgivar sidan. Fackförbund som får uppgifter om oegentligheter kan då vända sig till berörd arbetsgivarorganisation och meddela att ett av deras medlemsföretag inte följer avtal, lagar och regler. Kollektivavtalen skapar långsiktiga relationer mellan parterna, som blir mer ansvarstagande och också bär konsekvenserna av misslyckanden tillsammans.

För att kollektivavtalen ska fungera som en effektiv kontrollfunktion krävs en hög kollektivavtalsäckning. Det skapar en nödvändig konkurrensneutralitet mellan företag i branschen, där underbudskonkurrens kan undvikas. Samtidigt krävs en hög facklig organisationsgrad, och att det lokala facket klarar av att övervaka efterlevnaden av avtalen. Förutsättningarna för detta kan dock variera betydligt mellan olika branscher, inte minst om det finns många små arbetsplatser eller där det är vanligt med många visstids- och deltidsanställda.

Kollektivavtalen innehåller även andra delar som är centrala för klimatomställningen, bland annat möjligheter till utbildning och kompetensutveckling för både anställda och uppsagda. Lärandet i arbetet är en helt avgörande del i det livslånga lärandet, som i sin tur ger arbetstagarna en kontinuerligt hög omställningsförmåga. När klimatomställningen går snabbt måste också arbetstagarnas omställningsförmåga vara snabb. Här är kollektivavtal, som kan anpassas efter de olika branschernas villkor och behov, och goda partsrelationer avgörande.



## Den nordiska modellen måste värnas och stärkas

För de nordiska fackföreningarna är det självklart att vara med och påverka utvecklingen i stället för att enbart anpassa sig till den. Det kan konkret handla om att anställda och lokala fackklubbar deltar i företagens utvecklingsarbete, inklusive klimatanpassningen, där nya innovationer och nya produktionsmetoder tas fram. Dessutom finns det goda exempel där fackförbund tillsammans med sina motparter samverkar i statligt finansierade forsknings- och innovationsprojekt. Det stärker såväl företagets, branschernas och hela ekonomin.

Men fackföreningarnas och arbetstagarnas positiva inställning och delaktighet i förnyelse och omvandling ska inte tas för given. Ett antal förutsättningar måste finnas på plats. För det första måste de jobb som skapas vara bättre, eller åtminstone lika bra, än de jobb som försvinner. För det andra krävs trygghet i förändring. Denna trygghet består av anställningstrygghet i lag och kollektivavtal, omställningsförmåga genom utbildning och kompetensutveckling, samt inkomsttrygghet vid arbetslöshet. För det tredje måste de vinster och förluster som uppstår i omvandlingens spår fördelas rättvist mellan staten, arbetsgivare och arbetstagare, och mellan olika grupper av arbetstagare.

Alla förändringar, oavsett om de kommer från digitalisering eller klimatomställning, innebär att jobb skapas, försvinner och förändras i en ständig process som inkluderar både hot och möjligheter för arbetstagarna. Ett samhälle som inte rustar människor för förändringar på arbetsmarknaden skapar rädsla inför framtiden. Om arbetstagarna känner sig otrygga, eller ser andra arbeta under usla arbetsvillkor, kommer de i högre grad att ifrågasätta utvecklingen, inklusive själva klimatomställningen, och de som hålls ansvariga för den. Missnöje och en ”förlorarkänsla” är ofta en grogrund för populism.

Här har de nordiska länderna – med hög facklig organisationsgrad och hög kollektivavtalsäckning – en stor fördel. Genom kollektivavtal, generell välfärd och en politik som skyddar arbetstagare från arbetslivskriminalitet kan många av utmaningarna hanteras. När fackföreningar och arbetstagare är positiva till omställningen, och deltar aktivt för att stödja den, uppstår

dessutom goda möjligheter att klara en snabb och hållbar, och därmed framgångsrik, klimatomställning. I tider när många länder står inför stora och snabba förändringar blir förmågan till snabb och trygg omställning en konkurrensfördel för de nordiska länderna.

Därför måste den nordiska modellen, och dess olika delar, hela tiden värnas, stärkas och utvecklas. Vi delar inte uppfattningen att en snabb omställning och främjandet av nya innovationer och investeringar hämmas av lagar och kollektivavtal. Tvärtom är det helt nödvändigt för att få acceptans för det höga tempo som krävs i klimatomställningen. Det är betydligt bättre och mer effektivt att ha ett proaktivt förhållningssätt än att vara reaktiv och försöka hantera problemen när de redan uppstått.

### Facklig-politiska slutsatser

- 1 Det är en facklig och politisk uppgift att skapa trygghet i förändringen och säkerställa att de vinster och förluster som kommer av klimatomställningen fördelas jämnt.
- 2 Fackföreningar och politiker behöver säkerställa att de nya jobben som växer fram i klimatomställningens spår inte har lägre löner, sämre arbetsvillkor och sämre arbetsmiljö än de jobb som försvinner.
- 3 Det behövs en politik som främjar arbetsmarknadens parter organisering och kollektivavtalen.
- 4 Arbetslivskriminaliteten måste bekämpas. Ansvaret för att säkerställa ordning och reda i arbetslivet delas av arbetsmarknadens parter, främst genom kollektivavtal, och olika myndigheter i samverkan.



## Sammanfattning

Den gröna omställningen skär över hela samhället och omfattande insatser behövs för att den ska kunna genomföras på ett rättvist och inkluderande sätt. Parterna på arbetsmarknaden spelar en viktig roll för att säkerställa att de anställda har rätt kompetens och trygghet i arbetslivet, men också själva får möjlighet att påverka sin arbetssituation. Därtill behövs en aktiv stat som verkar för nya, gröna investeringar och satsningar på utbildning och forskning.

Som rapporten slår fast finns risker med en omställning som går för fort och sker alltför okontrollerat. En sådan utveckling drabbar inte bara de löntagare som riskerar att bli utan jobb, utan också företag vars möjligheter till långsiktig planering och förutsägbarhet minskar. Den nordiska arbetarrörelsen ser positivt på möjligheten att skapa klimatåtgärder som leder till nya jobb med bra arbetsvillkor. Men det krävs ett gemensamt ansvarstagande för att säkerställa medborgarnas behov och intressen.

Klimatkrisen är en akut angelägenhet och det finns ett starkt tryck inom den nordiska arbetarrörelsen för att hitta rätt åtgärder. Många ställer sig också positiva till att välja ett nytt yrke eller vidareutbilda sig för att bidra till att lösa problemen, och säkra den egna försörjningen. Nu har vi chansen att stärka och utveckla ett samhälle där alla människors kompetens tas till vara för att öka sysselsättningen, trygga tillväxten och rädda klimatet.





# LANDRAPPORTER

## Danmark

I december 2019 enades en stor majoritet av ledamöterna i Folketinget om att Danmark ska ha en ambitiös och bindande klimatlag, med ett mål om en minskning på 70 procent av växthusgaserna till år 2030, och ett långsiktigt mål om klimatneutralitet till år 2050. Det påverkar hela det danska samhället, och naturligtvis den danska arbetsmarknaden, då en lång rad åtgärder kommer att krävas inom olika sektorer för att minska utsläppen av CO<sup>2</sup>.

Utmaningen kompliceras av risken för att viktiga investeringar uteblir. Om konkurrenskraftiga företag regleras för hårt finns risken att företagen väljer att flytta utomlands, på bekostnad av globala klimatsatsningar, dansk ekonomi och dansk sysselsättning. Att nå 2030-målet är därför inte någon enkel uppgift.

### Situationen på arbetsmarknaden

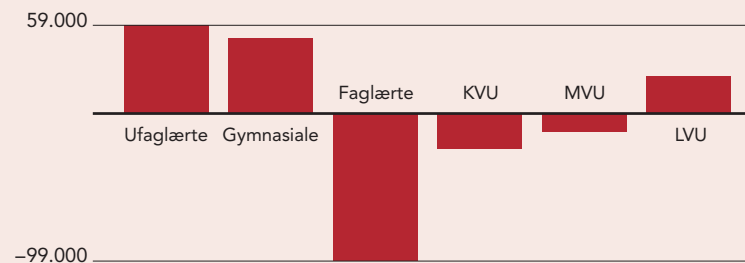
För att nå de ambitiösa målen måste vi dra nytta av lösningar som vi redan känner till. Det kommer också att krävas lösningar som ännu inte sett dagens ljus. I båda fallen spelar de danska arbetstagarna en nyckelroll.

För det första ska löntagarna implementera många av de existerande lösningarna i sitt dagliga arbete. Vindkraftverk måste byggas, laddstationer sättas upp och byggnader renoveras. För det andra behöver löntagarna vara med och säkerställa att nya möjligheter tas till vara: Processer ska tas fram, affärsmodeller utvecklas och nya lösningar uppträffas och exporteras till förmån för klimat, tillväxt och sysselsättning. Implementering och utveckling av lösningar kommer att kräva kvalifikationer och kunskap. Därför är investeringar i utbildning och omskolning nödvändiga.

Den gröna omställningen kan skapa minst 200 000 heltidsanställningar i Danmark fram till 2030. Därmed har den mer än fyra gånger så stor sysselsättningseffekt som Fehmarn Bält-förbindelsen som kommer bli Danmarks

### Ubalancer på arbetsmarknaden

Figuren viser, hvilke grupper der vil være et overskud eller underskud af på arbejdsmarkedet i 2030.



**Anm:** Ufaglærte er inkl. uoplyst uddannelse, og LVU er inkl. universitetsbachelor og ph.d. Studerende indgår med deres højeste fuldførte uddannelse.

**Grafik:** Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. **Kilde:** AE på baggrund af Danmarks Statistiks registre og Finansministeriets 2025 forløb. Hent embedkode. Hent som billedfil. Hent data.

största byggprojekt. Behovet av arbetskraft kommer under en period då Danmark har rekordhög sysselsättningsgrad och mycket låg arbetslöshet.<sup>9</sup>

Det är positiva nyheter som också medför att grupper som haft svårt att komma in på arbetsmarknaden, i högre grad än tidigare, lämnar bidragsberoende och blir självförsörjande.

Men det skapar också en press på den danska arbetskraften, inte minst utifrån behovet av fler facklärd under kommande år. Arbetarrörelsens Näringslivsråd talar om en välkänd obalans på arbetsmarknaden fram till 2030 och pekar just på att fler anställda med yrkeskunskaper kommer att behövas. (jfr. figur ”ubalancer på arbetsmarknaden”).

Arbetarrörelsens Näringslivsråd slår fast att det år 2030 kommer att saknas 99 000 facklärd på den danska arbetsmarknaden. Samtidigt kommer det finnas ett överskott på arbetskraft som saknar nödvändiga yrkeskunskaper på cirka 59 000 personer. Dessvärre har andelen elever som går yrkesprogrammen minskat med omkring 20 procent av avgångsklasserna 2019, 2020 och 2021. Samlat bidrar det till den obalans som beskrivs här ovan.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Jf. evt. Danmarks Statistik: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=35690>

<sup>10</sup> <https://www.ae.dk/analyse/2021-03-danmark-mangler-99000-faglaerte-i-2030>  
<https://www.ae.dk/debatindlaeg/2021-04-daarligt-nyt-for-den-groenne-omstilling-for-faa-unge-gaar-den-faglaerte-vej>

Facklärd utgör omkring en tredjedel av de sysselsatta i Danmark idag. Därför är det problematiskt när utvecklingen går mot att endast en femtedel av eleverna väljer att läsa en yrkesutbildning. Särskilt problematiskt blir det med tanke på den gröna omställningen, där det förväntas att omkring hälften av anställningarna kommer att kräva yrkeskompetens.

Konkurrensen om yrkeskunnig arbetskraft kommer att vara stor i Danmark under kommande år. Det kan vara problematiskt för den gröna omställningen, som i praktiken endast kan genomföras med hjälp av arbetskraft med rätt kompetens. Upprättning av vindkraft, laddstationer, utskiftning av oljepannor och mycket mer kommer att kräva kunskap hos de som ska utföra uppgifterna.

### **Sektorier och geografiska analyser av klimatomställningen**

Danmark är ett lantbruksland och både ekonomi och arbetsplatser är beroende av jordbruket och hela branschen kommer att påverkas av klimatomställningen. Produktion och konsumtion av livsmedel är en betydande källa till utsläpp av växthusgaser, både i Danmark och globalt. Dansk livsmedelsproduktion och lantbruk står inför stora omstruktureringar om man ska klara att utveckla och implementera nya klimatlösningar. Det ställer stora krav på kompetensen inom jordbrukssektorn och i angränsande områden.

Industri och produktion står för en väsentlig del av Danmarks utsläpp och det finns en rad teknologier som kan minska dessa utsläpp. De föreslagna investeringarna inom energisektorn kommer att vara en motor i den danska omställningen och sysselsättningen fram till 2030. Den totala utbyggnaden av produktion och infrastruktur, inklusive vindkraftsparkerna till havs som man kom överens om i Energiavtal 2018, kommer inte bara att driva på omställningen inom många sektorer, det kommer också att skapa cirka 150 000–200 000 nya arbetstillfällen. Den planerade energiönskan i Nordsjön på 10 GW kan skapa ytterligare 150 000 arbetstillfällen.

Avslutningsvis noteras att byggnader står för cirka 40 procent av Danmarks totala energiförbrukning. Klimatvänligt byggande och energi-

reoveringar är därför en viktig del av en klimathandlingsplan för 2030 och den långsiktiga omställningen mot 2050, när Danmark ska vara klimatneutralt. Vid det laget kommer åtta av tio befintliga byggnader fortfarande vara i bruk. Klimatet måste också beaktas när vi bygger nya hus, vägar och broar. Redan på själva byggarbetsplatsen ska klimatavtrycket minskas. Det gäller till exempel i förhållande till materialavfall, elektrifiering av maskiner och planering av processer.

Det är dock helt avgörande att inte låta ett ensidigt fokus på specifika sektorer och deras relativa bidrag till klimatomställningen överskugga det faktum att utsläppsminskningar måste uppnås genom värdekedjor som löper över flera sektorer. När man mäter utsläppsminskningar ska man titta på samhället som en helhet. Att titta på sektorerna var för sig är ofta meningslöst.

Den gröna omställningen omfattar mer än växthusgaser och teknik; det innebär en omvandling av samhället i vid bemärkelse och påverkar praktiskt taget all verksamhet inom alla sektorer. Därför spelar den offentliga sektorn – och offentliganställda – en avgörande roll i den gröna omställningen, även om den i sig inte släpper ut så mycket växthusgaser. 2030-målet kan bara uppnås om arbete utförs inom den offentliga och privata sektorn. Och precis som vi ska utnyttja de styrkor vi har i det danska näringslivet, så måste vi också utnyttja de potentialer som finns inom stat, regioner och kommuner. Lösningarna är alltså kollektiva.

### **Möjligheter för utbildning, kompetensutveckling och behovet av flexicurity**

Den gröna omställningen kommer att skapa minst 200 000 fler jobb i Danmark, som vi har beskrivit ovan. Det är konkret arbete som måste göras, och det innebär ett behov av nya kompetenser som berör både anställda och arbetslösa.

Omställningen kan skapa många olika typer av jobb och behovet av kompetens är svårt att förutse. En övergång till nya och aldrig tidigare prövade sätt att producera är kärnan i det vi kallar den cirkulära ekonomin.

Därför är det avgörande att det danska utbildnings- och kvalifikationssystemet stärks över ett brett spektrum och görs mer flexibelt och enkelt, så att arbetslösa snabbt kan kvalificeras till arbetsplatser där de gröna jobben uppstår. Medarbetarnas kompetens kommer alltså inte att bli en flaskhals, utan snarare en katalysator för den gröna omställningen.

De tekniska kompetenser som omedelbart krävs, som exempelvis den konkreta förmågan att sätta upp en värmepump eller reparera en elbil – är viktiga, men de kompetenserna kommer inte att räcka. Särskilt inte om utbildning fullt ut ska stödja inkludering, en känsla av ägarskap i förhållande till omställningen och utvecklingen av de nya lösningar som ska hjälpa oss på vägen mot 2050. Det bör också finnas ett fokus i alla branscher på utveckling av utbildning och kompetens som ger de anställda förståelse för hållbar utveckling, resurseffektivitet och miljöskydd. Grunden för detta ska vara gedigna grundläggande färdigheter inom det enskilda ämnesområdet.

Kombinationen av en ökande obalans på den danska arbetsmarknaden med ett underskott i antalet kvalificerade arbetare samtidigt som vi har ett kraftigt ökat behov av specialutbildad arbetskraft ger frågor om utbildning och omskolning hög prioritet – både för anställda och arbetslösa. Särskilt viktigt för att omställningen ska kunna genomföras är att individer har goda möjligheter och rättigheter att utveckla sin kompetens under perioder av uppsägningstid och arbetslöshet.

Flexicurity-modellen skapar goda förutsättningar för en trygg omställning. Modellen är utmärkt designad för ett relativt snabbt byte av personal. Modellen måste dock värnas. En mycket central del är den ekonomiska tryggheten, som modellen också ska garantera. Den gröna omställningen kommer att gynna klimatet och erbjuda möjligheter för Danmark och de anställda som helhet: Större export, ökad sysselsättning och bättre jobb. Samtidigt ökar förändringen behovet av trygghet på arbetsmarknaden. Vissa personer riskerar att hamna i kläm för att deras jobb försvinner. Andra måste våga ge sig in i nya utbildningar och projekt. Båda grupperna måste stödjas genom rätt insatser för ökad trygghet. Det gynnar inte bara

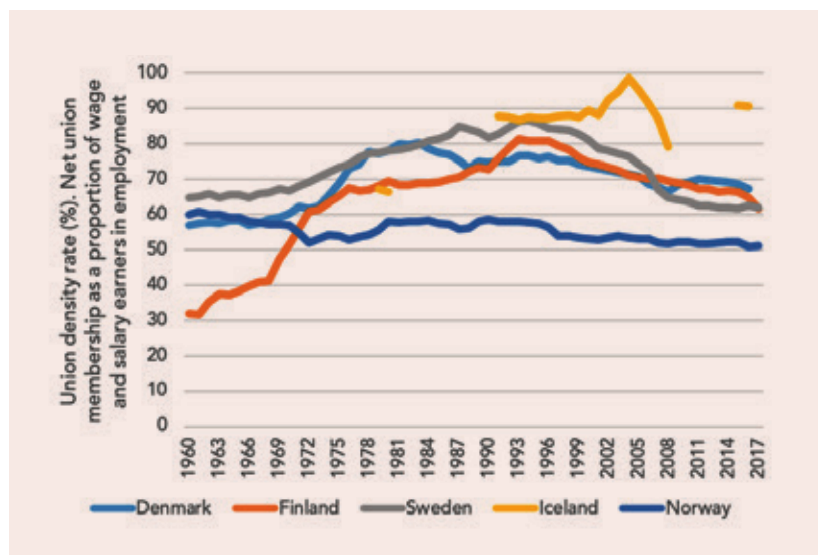
individen, utan stärker också stödet för den gröna omställningen mot 2030 och 2050.

Lyckligtvis finns det generellt sett ett högt stöd för den gröna omställningen bland de anställda i Danmark. Hela 61 procent anser att uppgiften till övervägande del bör lösas kollektivt. Optimismen är mer än fem gånger så stor som pessimismen. För optimisterna handlar det om förtroende i frågor som rör arbetsmiljö, nya gröna jobb och ett mer meningsfullt arbete. För de sju procent som förväntar sig en negativ effekt på sitt yrke är det konkurrenskraften och risken att förlora jobbet, att bli fråntagen arbetsuppgifter eller att ens kompetens inte ska vara efterfrågad som oroar. Detta visar på ett behov av att göra det möjligt för anställda att byta karriärväg, och av ett socialt skyddsnät med exempelvis a-kassa som skapar trygghet när jobbsituationen är osäker.

De konsekvenser som omställningen får för människors sysselsättning, kompetens och ekonomiska trygghet måste åtgärdas genom en kombination av trygghet, kompetensförändring och flexibilitet. Med andra ord: Flexicurity. Det viktigaste enskilda elementet här är arbetslöshetsersättningen. Det måste finnas trygghet för de löntagare som riskerar att förlora sina jobb, och för dem som överväger en väg med osäkra jobbutsikter. En högre a-kasseersättning för förlorad arbetsinkomst ger en större trygghet.

## Finland

Läget på arbetsmarknaden skulle i Finland kunna beskrivas som lugnt med hänsyn till klimatomställningen. Den höga organisationsgraden har säkerställt att man har kunnat komma överens om kollektivavtal. Däremot innehåller själva kollektivavtalen inga punkter som är direkt relaterade till klimatomställningen, utan det har setts som en del av en pågående strukturomvandlingsprocess. Industri- och transportsektorn har varit mycket aktiva.



Trade union density rate (%) in the Nordic countries 1960–2016/2017. Trade union density rate = employed trade union members as share of all employed. Source ICTWSS 2022

Situationen kan komma att förändras om några år då arbetsgivare inom teknik- och skogsindustrin nu gått från ett branschavtal till en företags-specifik avtalsmodell. Ansvaret för samordning kommer i så fall att överföras till de fackliga organisationerna om ett sammanhållet synsätt ska uppnås. Den nuvarande avtalsrörelsen har dock gått ganska bra, så konsekvenserna av denna nya arbetsgivarpolicy kommer att visa sig senare.

Ansträngningar har gjorts för att lindra konsekvenserna av strukturförändringar på arbetsmarknaden genom att stödja vuxenutbildningen. Detta är av stor betydelse, eftersom särskilt långtidsarbetslöshet ofta drabbar personer utan yrkesexamen. Ungefär en tredjedel av de långtidsarbetslösa saknar yrkesexamen. Ett starkt stöd till unga är också viktigt, eftersom cirka 10 000 unga i varje åldersgrupp inte fortsätter sin utbildning efter grundskolan. Den efterlängtda höjningen av den obligatoriska skolåldern till 18 år är nu genomförd och effekterna förväntas bli positiva.

Ett praktiskt exempel är SAK:s samarbete med Arbetarnas Bildningsförbund ABF och Google. Google kommer att donera 220 000 euro till projektet SkillPlus, ett program som syftar till att lära ut digitala färdigheter till människor vars arbetsfält förändras av ny teknik. Utbildningen är gratis för både anställda och arbetsgivare.

Behovet av kontinuerlig utbildning av anställda växer hela tiden. Finska arbetsgivare är dock inte särskilt villiga att investera i utbildning. Det är mycket viktigt att arbetstagare får möjlighet att hela tiden utveckla sin kompetens, vilket gör deltagande i kompetensutveckling till en naturlig del av arbetslivet. Samtidigt skulle det förbättra möjligheterna för arbetstagare att flytta direkt från ett jobb till ett annat utan att drabbas av en period av arbetslöshet. Nationellt stöds detta mål av Service Center för kontinuerligt lärande och sysselsättning, som grundades 2021. Centret finansieras genom EU:s återhämtningspaketet och arbetar med att:

- analysera kompetens- och arbetskraftsbehoven i arbetslivet
- finansiera utbildning för personer i arbetsför ålder
- utveckla informations-, rådgivnings- och handledningstjänster
- stödja regionalt och annat samarbete
- bidra till utvecklingen av en digital servicehelhet för det kontinuerliga lärandet.

Nästan hälften (44 procent) av de unga (20–40 år gamla) medlemmarna i SAK:s fackliga organisationer anser att klimatförändringen är ett mycket allvarligt problem. De förväntar sig att fackföreningar vidtar åtgärder för



att stävja klimatförändringarna. Uppgifterna är från SAK:s medlemsundersökning<sup>11</sup> från 2019.

Enligt undersökningen är 69 procent av 20- till 40-åriga medlemmar i SAK fackförbund positiva till att studera ett nytt yrke om det är nödvändigt för att bromsa klimatförändringarna. Hela 94 procent av dem anser att det är viktigt att utveckla arbetsplatser som minskar energi- och materialförbrukningen på arbetsplatsen. De allra flesta litar också på att utvecklingen av miljövänlig teknik kommer att ge nya jobb.

I sina argument om klimatförändringar är fackföreningsmedlemmarna mest oroade över miljöåtgärdernas inverkan på sysselsättningen. 34 procent av de tillfrågade i åldern 20–40 är positiva till att anpassa sig för att minska klimatförändringarna, även om det innebär förluster av arbetstillfällen inom vissa sektorer. På samma sätt vill 13 procent av de tillfrågade inte ha klimatförändringsåtgärder om de innebär färre jobb. Även om Finland har minskat sina utsläpp med över 21 procent jämfört med 1990 års nivå räcker det inte. Utgångspunkten är, att målen för hållbar utveckling kan nås endast om vi stoppar den globala uppvärmningen och förlusten av biologisk mångfald.

### Nationella klimatambitioner

De klimatmål som satts upp av den finska regeringen är<sup>12</sup>

- 1 Finland ska vara klimatneutralt 2035
- 2 Finland strävar efter att bli världens första fossilfria välfärdssamhälle
- 3 Kolsänkorna och kollagren ska stärkas på kort och lång sikt
- 4 Minskat klimatavtryck av boende och byggande
- 5 Förlusten av biologisk mångfald i Finland ska stoppas
- 6 Finland stärker sin roll som föregångare inom cirkulär ekonomi
- 7 Klimatvänlig livsmedelspolitik
- 8 Miljöskyddet i anslutning till gruvor förbättras
- 9 Djurens välbefinnande ska förbättras

<sup>11</sup> <https://www.sak.fi/yhteiskunta/mahdollisuuksien-aika/ilmastopolitiikka>

<sup>12</sup> <https://valtioneuvosto.fi/sv/marin/regeringen/regeringsprogrammet/klimatneutralt-finland-som-tryggar-den-biologiska-mangfalden>

## Färöarna

Färöarna delar många av de problem och möjligheter som de andra nordiska länderna står inför vad gäller arbetsmarknad och klimatomställning. En väsentlig skillnad är att Färöarna är en isolerad ögrupp. Därutöver är Färöarna nästan uteslutande beroende av export från fiskeindustrin och laxodlingen.

### Fiskeindustrin på Färöarna

Fiskeindustrin har bland annat fokuserat på att fisket i färöiska vatten ska vara MSC-godkänt. De stora rederierna har insett att hållbart fiske är av stor betydelse för den europeiska marknaden. Till exempel sattes färöisk kolja upp på den röda listan på den brittiska fiskmarknaden eftersom att koljan saknade MSC-godkännande, och för att fångsten i färöiska vatten inte var i linje med ICES förväntningar.

Delar av laxindustrin har också försökt anpassa sig till klimatutmaningarna. Bland annat har ett av de största företagen slutat transportera lax med flyg. Istället används lastfartyg. Enligt företaget finns det inga andra laxodlare i världen som bara använder lastfartyg och helt slutat med flygtransporter. Om Färöarna ska behålla sin export måste vi också upprätthålla ett friskt hav. Därför behövs hållbart fiske, klimatvänliga transporter och andra satsningar. Det gäller inte enbart inom exporten utan även i förhållande till att behålla jobben i fiske- och laxindustrin.

### Klimat och arbetsmarknaden som helhet

År 2021 etablerade 12 stora färöiska företag ett samarbete med titeln Sustainable Business. Syftet är att främja hållbara affärsmetoder med särskilt fokus på klimatförändringar, marin hälsa och biologisk mångfald. I en gemensam rapport har företagen meddelat att de börjar med att begränsa bruket av dieselbränsolja.

De nationella klimatambitioner utgår från att begränsa CO<sub>2</sub>-utsläppen och minska föroreningarna. Den nuvarande koalitionen, som

Javnaðarflokkurinn er ekki eini hluti, hann hefur ekki forðun sína klímapólítík síðan 2020, þá klímapólítík frá 2009 létti út. Klímapólítík frá 2009 gaf dock ekki góða útsýningu, þá útsýningu av CO<sup>2</sup> sté með 30 prósent frá 2009 til 2020. En klímapólítík er með öðrum orðum ekki líkna við en klímapólítík sem tvingar þær stöð, kómmunarnar og næringslívet til klímapólítík.

Útöver de exempel som nämnts ovan har det interkommunala samhället, SEV, en ambitiös vision att tillhandahålla 100 procent hållbar energi till alla färöingar till år 2030. Eftersom det är kommunerna som äger SEV kan man anta att det är deras skyldighet att stå bakom och genomföra denna vision i alla kommuner på Färöarna.

### **Teknologi och arbetsmarknad**

COVID-19 har förändrat förutsättningarna för hur vi definierar en arbetsplats. Utvecklingen har lett till att hemmakontoret blivit en mer acceptabel arbetsplats. Ett direkt resultat av hemarbetet som gynnar klimatet är minskad bilanvändning då medborgarna inte behöver ta bilen för att ta sig till arbetet. Förändringarna gäller givetvis inte de parter på arbetsmarknaden där fysisk närvaro är en förutsättning för arbetet.

### **Stor brist på arbetskraft**

I de nordiska länderna finns en tradition av att ha ett skyddsnät om medborgare blir arbetslösa. På Färöarna finns också ett liknande system med en arbetslöshetsförsäkring (förkortad ALS), där alla anställda mellan 16 och 67 år är obligatoriska medlemmar om de har en anställning.

Arbetslösheten på Färöarna är för närvarande 0,9 procent, och den är historiskt låg. Dessutom visar uppgifter från ALS att endast 16 procent i genomsnitt finns kvar i systemet i mer än 12 månader. Därför kan man med rätta säga att det sociala skyddsnätet på arbetsmarknaden fungerar bra på Färöarna.

För att klara av bristen på arbetskraft söker företagen nya strategier. Nyligen implementerades ett så kallat snabbspårsprogram som gör det

enkla för företag att snabbare anställa utländsk arbetskraft med särskilda specifikationer. Det är svårt att säga om Färöarna behöver fler satsningar på arbetsmarknaden om det till exempel visar sig att en politisk majoritet ställer sig bakom att ta emot klimatflyktingar. Krigssituationen i Ukraina har förändrat diskussionen om flyktingar, särskilt krigsflyktingar från europeiska länder. Den nuvarande situationen kan på sikt ändra den generella politiska uppfattningen att hjälp bäst ges i närområdet.

### **Risk för exploatering av utländsk arbetskraft**

De formella arbetsförhållandena på Färöarna är generellt sett goda. Reglerna om utländsk arbetskraft kräver att arbetstider, löner och andra grundläggande villkor ska vara i ordning. Arbetslösheten är som sagt historiskt låg och har varit låg i många år. Det finns inga bevis för att illegal arbetskraft finns på Färöarna och inte heller illegal lönedumpning, även om det är lättare att få utländsk arbetskraft till Färöarna på grund av den låga arbetslösheten. En pågående diskussion handlar om hur utländsk arbetskraft ska kunna ges bättre möjligheter till trygga villkor och bra boenden på Färöarna.

### **Välfärdsområdets utmaningar**

Det är en utmaning att välfärdsområden som barnomsorg och äldreomsorg har rekryteringsproblem. Om dessa problem inte löses måste föräldrar och anhöriga vara hemma istället för på arbetsmarknaden. Ett alternativ är att delvis utveckla välfärdstekniken som gör det möjligt att underlätta arbetsdagen för personalen. Men detta räcker inte. Lösningen är att göra det mer attraktivt att arbeta på fältet. Lönerna måste förbättras. Fler utbildningsmöjligheter måste skapas. Och arbetsveckan måste kortas.

Utländsk arbetskraft är vanligare i branscher där språket inte står i centrum, och byggbranschen är det bästa och tydligaste exemplet. För att säkerställa att fler med utländsk bakgrund får tillgång till färöiskan behövs satsningar från samhällets sida. För några år sedan var väntelistan lång, men fokus har legat på att utveckla fler kurser. I takt med att fler utlänningar

kommer till Färöarna blir det allt viktigare att fokusera på integration, inklusive språkkunskaper, vilket gör förutsättningarna bättre att arbeta inom välfärdsområdet.

### Färöarna – goda möjligheter att ställa om

Sammantaget har Färöarna goda förutsättningar för omställning – både i förhållande till arbetsmarknad och klimat. Det krävs politiska ambitioner, industriella ambitioner och ett löfte om att välfärden ska hålla. De stora företagen jobbar som sagt med en del satsningar, men det krävs mycket mer om Färöarna ska bli ledande på området.

För närvarande har kriget i Europa skapat en stor efterfrågan på klimatvänliga energilösningar bland färöingar. Det är framför allt efterfrågan på geotermisk energi som har ökat. En av huvudorsakerna är förstås det stigande oljepriset. Därför har oljepriset en betydande betydelse i den gröna omställningen.

En viktig fråga kommer att vara om det blir stopp i importen av rysk gas och olja. På sikt blir det verkliga alternativet förnybar energi, men under övergången är det viktigt att se till att även medborgare med låga eller normala inkomster kan ta del av omställningen till klimatvänliga energilösningar.

## Island

Jämfört med de övriga nordiska länderna har Island de högsta utsläppen av växthusgaser per capita. Liksom andra länder har Island satt upp ett ambitiöst mål: att vara koldioxidneutralt till år 2040. Av industrins klimatutsläpp kommer mer än 80 procent av utsläppen från fyra branscher enligt uppgifter från AEA: metallproduktion, jordbruk, fiske samt sjö- och flygtransporter.<sup>13</sup>

Naturresurser är viktiga för den isländska ekonomin. Island har rikliga marina resurser, ren energi som används av aluminiumsmältverk och turism baserad på isländsk natur. Stora delar av växthusgasutsläppen kommer från dessa exportsektorer, medan en stor del av företagen i övrigt har låga utsläpp. Metallproduktion är mycket beroende av fossila bränslen. Detsamma gäller fiskefartyg samt flyg- och vägtransporter som är grunden för turismen som vuxit kraftigt de senaste åren. Utmaningen blir att minska föroreningarna i de stora exportsektorerna.

Hittills har klimatförändringarna inte lett till färre jobb. I framtiden kan dock vissa branscher vara sårbara för klimatförändringarna. Detta gäller särskilt för dem som är sårbara för global uppvärmning och inte minst sektorer som är beroende av fungerande ekosystem.

De direkta konsekvenserna av klimatförändringarna kan dock vara positiva i vissa branscher. Men det finns fortfarande en stor osäkerhet kring det. Inom fiskeindustrin kan den globala uppvärmningen leda till havsförsurning, vilket kan påverka branschen negativt.<sup>14</sup>

Efter energiförbrukningen är jordbruket den näst största källan till klimatutsläpp, enligt NIR. Flera av myndighetens förslag syftar till att minska utsläppen från jordbruket, samt att öka främjandet av ökad grönsaksproduktion, vilket bidrar till fler jobb. Det råder stor osäkerhet om klimatförändringarnas inverkan på turismen, effekten kan vara både positiv och negativ.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Hagstofa. UMH3118. Losun gróðurhúsløfttegund innan hagkerfis Íslands í fullri sundurliðun 1995–2020.

<sup>14</sup> Veðurstofa Íslands. (2018). Loftslagsbreytingar og áhrif þeirra á Íslandi. <https://www.vedur.is/media/loftslag/Skyrsla-loftslagsbreytingar-2018-Vefur-NY.pdf>

<sup>15</sup> Veðurstofa Íslands. (2018). Loftslagsbreytingar og áhrif þeirra á Íslandi. <https://www.vedur.is/media/loftslag/Skyrsla-loftslagsbreytingar-2018-Vefur-NY.pdf>

Den tekniska utvecklingen kan få konsekvenser för arbetsmarknaden de kommande åren. Automatiseringen har exempelvis lett till färre jobb inom fiske, bank och försäkring. Fram till Covid-utbrottet har den största ökningen av jobb varit inom turismen. Det är en ganska kolintensiv industri och den är känslig för förändringar när resandet förändras. Antalet turister ökade kraftigt från 2010 till 2018 och minskade kraftigt under Covid-pandemin.<sup>16</sup>

Energiförbrukningen på Island är till stor del baserad på förnybar energi. Nästan all elproduktion i landet kommer från vattenkraft eller geotermisk energi. För att främja innovation har regeringen bland annat aviserat ökade anslag till forskning och inrättat en klimatfond som ger medel till ett antal innovationsprojekt som ska stödja forsknings- och utvecklingsarbete i samband med implementering av nya klimatvänliga tekniska lösningar. Fackföreningsrörelsen på Island har också efterfrågat ökade anslag till innovation.

### **Begränsade möjligheter till klimatomställning på arbetsmarknaden**

Den isländska arbetsmarknaden är flexibel eftersom skyddet mot uppsägning är relativt svagt. Samtidigt är arbetslöshetsersättningen på Island generös i en internationell jämförelse. Det ger den isländska arbetsmarknaden en viss motståndskraft mot snabba förändringar. Under pandemin steg arbetslösheten kraftigt. Den gick från att vara lägst i Norden 2018 till att vara högst i Norden. Arbetslösheten har snabbt återgått till nivån innan pandemins utbrott.

I detta sammanhang är det värt att nämna den ekonomiska politiken under pandemin. På motsvarande sätt som i andra länder vidtogs flera ekonomiska åtgärder för att motverka de ekonomiska effekterna av pandemin. Stödsystemen riktades till stor del till företag, institutioner och till individer med tidsbegränsade anställningar. För det mesta har åtgärderna visat sig vara framgångsrika för att hålla människor i arbete. Samtidigt är åtgärderna inte relaterade till en sysselsättningspolitik som

<sup>16</sup> Hagstofa Íslands. (2021). VIN10030. Fjöldi starfandi í atvinnugreinum samkvæmt skráum eftir árum, kyni, aldri og bakgrunni 2008-2021.

stödjer utvecklingen av gröna jobb eller en väg mot koldioxidneutralitet.

Arbetsmarknadsåtgärder, som exempelvis utbildning, finns för arbetsökande. Dessutom finns fackliga utbildningsmedel och gemensamma utbildningsmedel för näringslivet och de fackliga organisationerna. Vissa tycker att kvaliteten på åtgärder som till exempel språkutbildning för utlänningar inte är tillräckligt bra. På det stora hela är arbetsmarknadsåtgärderna decentraliserade och det saknas en övergripande policyformulering. Det saknas riktlinjer för vilka åtgärder som krävs för att stödja framväxten av gröna och bra jobb som kan bana väg för en koldioxidneutral framtid.

### **Högst facklig organisationsgrad i Norden**

Med 92 procent av arbetskraften i fackföreningarna har Island den högsta fackliga andelen i OECD-området. Det beror bland annat på att det är arbetsgivaren som betalar in fackföreningsavgiften till facken. Parterna på arbetsmarknaden täcker alla sektorer och branscher i den isländska ekonomin. Rätten att ingå kollektivavtal ligger hos de enskilda förbunden. De ger ofta rätt till kollektivavtal till nationella fackföreningar. På arbetsgivarsidan organiserar huvudorganisationen (SA) alla branscher och har förhandlingsrätt för alla medlemsföretag, med undantag för fiske. Fackförbundets riksorganisation (ASI) tillsammans med SA spelar en stor roll i samtalet med myndigheterna. Sådana samtal handlar om de flesta politiska områden, inklusive klimat.

## **Norge**

Arbetslivet är präglat av stor vilja och förmåga till omställning. Atypiska anställningar (osäkra anställningar såsom timanställningar eller gig-anställningar) har inte fått samma fotfäste i Norge som i många andra länder, och tillämpningen har varit relativt stabil över tid.<sup>17</sup> Det sker omfattande kompetensutveckling på arbetsplatserna som tillsammans med pågående kompetensreformer kan spela en stor roll i omställningen till grönare och mer hållbara jobb.

<sup>17</sup> Om lag 11 pst av de sysselsatte er midlertidig ansatt, innleide eller selvstendig næringsdrivende uten ansatte.



Megatrenderna har emellertid också fått fäste här. Ungefär en tredjedel av de sysselsatta i den privata sektorn arbetar nu i företag som kontrolleras av utländska ägare. Cirka 8,5 procent av den totala arbetsstyrkan beräknas arbeta genom entreprenadkontrakt. Användningen av uthyrning från bemanningsföretag har ökat, och är särskilt hög i byggbranschen. Det har länge funnits problem med social dumpning och arbetsrelaterad brottslighet i delar av arbetslivet.

Kollektivavtalsäckningen inom den privata sektorn har minskat, där nu mindre än hälften av de anställda finns i företag med kollektivavtal. Historiskt hög invandring har påverkat arbetsmarknaden mycket under 2000-talet. Arbetslivet har blivit mer tudelat. I svagt organiserade delar av den privata sektorn har det varit press på arbetsvillkoren i bred bemärkelse. Lönerna har släpat efter, arbetsmiljön och möjligheten till kompetensutveckling är svagare än på andra håll. Här finns samtidigt många anställda med låg utbildning, som kan vara omotiverade till fortbildning och vidareutbildning. Det mer splittrade arbetslivet har tillsammans med stigande kapitalinkomster bland de rikaste resulterat i en ökande ekonomisk ojämlikhet.

Det råder en uttalad politisk enighet över partigränserna om att vi behöver ta tillvara på, och stärka, den norska/nordiska modellen. Detta är något som fått relativt stort utrymme i flera offentliga rapporter där arbetsmarknadens parter varit representerade. Arbetsmarknadsfrågorna har vidare fått ökad uppmärksamhet under de senaste åren, bland annat inom diskussionen om ökad ojämlikhet. LO har varit pådrivande för detta. Forskningsstiftelsen FAFO har bland annat fått i uppdrag att utveckla en ojämlikhetsbarometer där skillnader i arbetslivet ingår som en central del.

En av de viktigaste reformerna i regeringsförklaringen är en ”storstädning” på arbetsmarknaden. Regeringen har också stora ambitioner när det kommer till att skapa ett grönare arbetsliv och motverka ökande ojämlikhet. Regeringen önskar se ett förstärkt trepartssamarbete som är tätare, mer förpliktigande och mer strategiskt för att möta de stora utmaningar som Norge står inför.

## **Fognerkommittén – Förslag för att skydda och utvidga den norska arbetslivsmodellen**

Den nya regeringen slår i Hurdalsplattformen fast att man vill följa upp förslagen från Fognerkommittén om framtidens arbetsliv och hänvisar till den offentliga utredningen NOU 2021:9 som lämnades i juni 2021. En majoritet av medlemmarna av kommittén, de oberoende experterna och arbetstagarorganisationerna, föreslår en uppsättning regeländringar som ska bidra till att skydda och stärka den norska arbetslivsmodellen.

Förslagen bygger på insikten om att teknologisk utveckling, globalisering, ändringar i befolkningsammansättning och hänsyn till miljö- och klimatförändringar är centrala drivkrafter som påverkar arbetslivet. En utveckling som också har bidragit till att företag delats upp, privatiseringar, försvagad tillsyn och tillämpning av arbetsmiljölagen, flera atypiska anställningsformer, förändringar i branschstrukturer, en öppen arbetsmarknad inom EES-området samt förändringar i organiseringsgrad och kollektivavtalsäckning.

Kommitténs olika förslag får effekt var och en för sig. Men det är först när man sätter de olika förslagen i sitt sammanhang som de kan bidra till att minska de negativa konsekvenserna av nya sätt att organisera företagen och arbetslivet som vi ser en begynnande utbredning av.

De viktigaste konkreta förslagen från kommittén kan bidra till att stoppa och vända de negativa konsekvenserna av trenderna. Kommittén föreslår att det införs en presumtionsregel i lagen. Den ska slå fast att den som köper arbetskraft också måste bära ansvaret för att den formella överenskommelsen efterföljs i praktiken. Begreppet arbetstagare är preciserat i lagstiftningen. Vidare föreslås att innehållet i arbetsgivarbegreppet preciseras i lagtexten när det gäller delat arbetsgivaransvar, så att det tydligt framgår vad som gäller i praktiken.

Förslaget att utvidga arbetsgivaransvaret till att i viss grad gälla på koncernnivå är viktigt. Anställda kommer vid omorganisering att ges större möjligheter till lämpligt arbete inom samma koncern, samtidigt som det primära ansvaret fortfarande ligger på arbetsgivaren där du har ditt ursprungliga arbete.

Kommittén föreslår att det i lagen införs en definition av uthyrning av personal som ska begränsa kontraktsanställningar. Det är viktigt att förhindra att det som i verkligheten är ett hyresförhållande framställs som köp av tjänster. Förslaget klargör vem som faktiskt levererar arbetskraft, vem som leder arbetet och vem som ansvarar för resultatet.

Den norska arbetsmarknadsmodellen kännetecknas av samarbete på flera nivåer. Ofta tillskrivs samarbetet på central nivå särskilt stor betydelse. Kommittén pekar på att reglerna om delaktighet, samarbete och förekomsten av skyddsombud i företagen också är viktiga för att den norska modellen ska fungera i vardagen. Dessa regler måste omfatta inhyrd arbetskraft och egenföretagare. Med detta som bakgrund föreslås att HMS-ansvaret utvidgas till att även omfatta just inhyrda medarbetare, oavsett var arbetet är beläget. Skyddsombudsordningen utökas genom att tröskeln för anställda tas bort och att den som ansvarar för säkerheten också har ansvar för inhyrd personal och egenföretagare. Tröskeln för att ha en arbetsmiljönämnd föreslås sänkas från 50 anställda till 30 anställda.

En konsekvens av att fler och fler företag väljer att organisera sig i koncernstrukturer är att de anställda inte får föra diskussioner med dem som i verkligheten fattar viktiga beslut. Förslaget om en ny bestämmelse om upprättande av ramar för samverkan, samt att utöka rätten till medbestämmande kan motverka detta. Kommittén pekar på en negativ trend i det norska arbetslivet där reglerna om tillfällig anställning och en rad andra skyddsregler kringgås och utmanas. Det är därför av stor vikt för anställda i Norge att det införs en granskningslag som kan bidra till att regler och lagar upprätthålls.

### **Stärka organiseringsgraden och sprida information om modellen**

En trepartssammansatt grupp har föreslagit ett antal åtgärder som syftar till att stärka de organiserade arbetslivet. Arbetsgruppen rapport föreslår 14–15 åtgärder för att stärka befolkningens kunskap om de fackliga organisationernas roll i arbetslivet. Målgruppen är i första hand elever,

studenter och utländska arbetstagare. Förslaget syftar till att ge kunskap om den norska modellen som lärare kan ladda ned och använda i sin undervisning. Ett exempel på det är det interaktiva spelet ”Vinn-Vinn” som är framtaget av LO och NHO för att användas i gymnasieskolan. Därutöver ska lokala förtroendevalda kunna bidra med kunskap inom samhällskunskap, historia och yrkesämnena. Man föreslår också en gemensam portal där parterna presenterar sin syn på den norska modellen, och ett generellt informationspaket om facklig organisering som delas ut till alla nyanställda i organiserade företag.

Andra förslag handlar om att vidareutveckla Arbeidstilsynets informationstjänster så som ”Svartjenesten”, ”Know your rights” och servicecenter för utländsk arbetskraft. Vidare fortsätter samarbetet mellan en rad olika centrala myndigheter. Den avslutande delen i rapporten handlar om ekonomiska åtgärder. Här har parterna inte kommit överens. Särskilt gäller det förslaget från arbetstagarorganisationerna om förhöjt avdrag för fackföreningsavgifter.

### **Forskningsprogram ”Arbetsliv mot 2030”**

Norska LO har föreslagit ett nytt forskningsprogram, ”Arbetsliv 2030” för att bland annat stärka kunskapen om vad som kännetecknar den norska arbetsmarknadsmodellen, varför den levererar världens bästa resultat och vad som är dess utmaningar. I det nya programmet föreslås en ny nationell och partsgemensam satsning på forskning mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer och myndigheter på central och regional nivå. Arbetsliv 2030 ska genom forskning och partsgemensamma insatser bidra till utveckling och omstrukturering av det norska arbetslivet, med tonvikt på ökad produktivitet och värdeskapande. Detta ska ske genom både företagsinterna och nätverksbaserade innovationsprocesser, men också genom forskning om hur den norska arbetsmarknadsmodellen fungerar på samhälls- och arbetsplatsnivå.

## Kompetensreform

För att effektivisera kompetenspolitiken och för att kunna möta förändrade och ökade kompetenskrav är flera åtgärder vidtagna som en del av en kompetensreform. Det trepartssammansatta kompetenspolitiska rådet, Kompetensbehovsnämnden (KBU) och Nationell strategi för kompetenspolitik (NKPS) har etablerats. I NKPS har enigheten om att stärka den norska arbetsmarknadsmodellen utifrån kompetens- och välfärdsöverväganden varit stark. KBU är instiftat för att bland annat uppnå en gemensam förståelse av verkligheten inom det kompetenspolitiska området.

LO har spelat in trepartsstyrda branschprogram som huvudmotor i kompetensreformen. För närvarande finns 11 sådana. Programmen har bidragit positivt till kompetensutveckling under pandemin, både bland arbetslösa och andra. Programmen kommer att kunna bidra mer till hållbara jobb, och flera av kurserna har en grön profil. Det arbetas också med anpassningar i avtalen med samma syfte. Till exempel har Handel och Kontor utvecklat vad man kallar ett ”grönt kollektivavtal” och jobbar tillsammans med arbetsgivarna för att anpassa kollektivavtalen. Den nya regeringen vill få till stånd en långsiktig plan för livslångt lärande och överväger att inrätta en kompetensfond för att finansiera livslångt lärande.

## Havsbaserad vindkraft

Upptäckningen av havsbaserad vindkraft i Norge kommer att kräva stora satsningar på kompetens. Norge har en stor och energikrävande industri. Förnybara energikällor spelar en viktig roll för att säkra tillväxten, bevara sysselsättningen och trappa upp omställningen på ett sätt som svarar mot klimatkrisens behov. Med utgångspunkt i det som regeringen nu öppnar för kommer havsvindsstationerna Sørlige Nordsjø II och Utsira Nord kunna leverera el motsvarande 13 TWh. En första utbyggnad av Sørlige Nordsjø II (SNII) är nu säkrad och kommer att kunna tillföra Norge el för 460 000 hushåll.

## Krav vid offentliga upphandlingar – Norgesmodellen

Efter krav från fackföreningsrörelsen har omkring 200 norska kommuner och flera regioner infört krav om bland annat lärlingar och fastanställda i offentliga projekt. Kraven höjdes först för att säkerställa social hållbarhet, men spelar en minst lika viktig roll för klimateffektiv hållbarhet. På byggprojekt med liten yrkeskompetens, hård priskonkurrens och ensidigt fokus på snabb leverans och låga löner är misstagen ofta många och stora. Larm har också kommit om kriminella aktörer som fuskar med tidrapporter, underminerar en säker arbetsmiljö och håller inne med löner också fuskar med byggmaterial.

I ett oorganiserat arbetsliv är det färre som vågar säga ifrån om något blir fel, något som ofta leder till stora brister och att mycket måste byggas om både en och två gånger, ett enormt slöseri med både byggmaterial och arbetstid. Att kräva fackkompetens, utbildning av lärlingar och trygga arbetsvillkor säkrar både ett bättre genomfört arbete, leder till färre kostsamma juridiska processer och ger möjlighet att skapa konkurrens på goda grunder utifrån kompetens, kvalitet, produktivitet och social- och miljömässig hållbarhet.

## Fast anställning ska vara huvudregel

I den norska regeringsplattformen slår man fast att bemanningsbranschen ska begränsas. I januari 2022 skickade Arbetsmarknadsdepartementet ut en rad förslag på detta område. De viktigaste av dem är; att förbjuda inhyrd arbetskraft från bemanningsföretag för byggnadsarbeten på byggarbetsplatser i Oslo och omgivande regioner, att avskaffa möjligheten till uthyrning för arbete av tillfällig karaktär och att tydligare definiera skillnaden mellan uthyrning och entreprenad.

Det senare är ett proaktivt försök att förhindra den typ av kringgående av regler som har setts i många fall tidigare. Arbetsmarknadsdepartementet föreslår också att inhyrda arbetare ska ha rätt till tillsvidareanställning efter att ha arbetat två år som inhyrd arbetskraft. Vidare föreslår de ett godkännandesystem för bemanningsföretag, där det bland annat ställs utökade

dokumentationskrav. Den norska Arbeidstilsynets roll stärks och skärpta sanktioner för överträdelse införs.

Förslagen ingår i ett större åtgärds paket som ska säkra fasta tjänster på heltid, bygga vidare på tvåvägsrelationen mellan arbetstagar och arbetsgivare, säkerställa norska löne- och arbetsvillkor i alla delar av arbetslivet, motverka växande ojämlikhet, stärka arbetstagar rättigheter och främja ett organiserat arbetsliv och förstärkt trepartssamarbete. Regeringen har lagt fram förslag om att ta bort möjligheten att fritt använda sig av tidsbegränsade anställningar som regeringen Solberg införde.

## Sverige

Svensk socialdemokrati har högt ställda ambitioner för svensk klimatpolitik. Denna framåtutvecklade hållning påskyndar omställningen och har gett Sverige en tät position i den globala klimatkapplöpningen som pågår. Politiska initiativ så som ”Klimatklivet” och ”Industriklivet” är på rull sedan länge, för att nämna ett par konkreta exempel. Det har också aviserats en massiv utbyggnad av de statliga gröna kreditgarantierna under nästa mandatperiod, som har till syfte att hjälpa företag med den gröna omställningen.

Klimatklivet har funnits i Sverige sedan 2015 under åren gett stöd till en mångfald av investeringar, bland annat uppförande av laddningspunkter, produktion av biogas, gång- och cykelinfrastruktur, ökad materialåtervinning, samt byte från olja till biobränsle i industrier och fastigheter. Anslaget för satsningen har ökat över åren. I budgeten för 2022 ökar anslaget med ytterligare 800 miljoner kronor till totalt cirka 2,8 miljarder kronor.

Industriklivet stöttar sedan 2018 utvecklingen av lösningar för att minska de processrelaterade och ofta svåråtkomliga utsläppen inom industrin och sedan 2019 ges även stöd till utveckling av tekniker för så kallade negativa utsläpp. 2020 utökades satsningen för att även omfatta andra

industriprojekt som på ett väsentligt sätt kan bidra till att nå klimatmålen. Det kan till exempel röra sig om biodrivmedel, plastreturraffinaderier, vätgasproduktion, återvinningsanläggningar och batteriproduktion.

För att Sverige ska leva upp till Parisavtalet har riksdagen beslutat om etappmål för minskning av Sveriges klimatpåverkan. Senast år 2045 ska Sverige inte ha några nettoutsläpp av växthusgaser till atmosfären, för att därefter uppnå negativa utsläpp. Detta är Sveriges långsiktiga klimatmål, som är en del av det klimatpolitiska ramverket.

### Starkt omställningstryck inom industrin

Där vi i dagsläget kan urskilja den starkaste omställningstrycket i klimatvänlig riktning är inom tillverkningsindustrin. Ståltillverkning, för att ta ett exempel, står för en betydande del av de svenska och europeiska koldioxidutsläppen. Det talas om siffror om uppåt en fjärdedel, på europeisk nivå. Här finns således stora förbättringar att göra både för Sverige och resten av vår världsdel.

Sverige är sedan länge en etablerad och stark industrination. I och med finanskrisen i slutet på 00-talet svepte en våg av varsel över Sverige vilket enligt somliga vittnade om dystra utsikter för svensk industri. Med facit på hand kan vi konstatera att denna oro inte var befogad. Även om pandemin har resulterat i relativt höga varsel – om än inte i närheten lika omfattande som de under finanskrisen – så talar mycket för att framtiden för svensk industri är att betrakta som mycket ljus.

Detta påverkas inte minst av den stundande, och helt nödvändiga, klimatomställningen – och alla de möjligheter som den för med sig. Den omvandling som väntar kommer sannolikt inte att lämna någon del av samhället opåverkad. Att ställa om är en angelägenhet för alla – såväl offentlig sektor och det privata näringslivet som för den enskilde medborgaren. För den svenska socialdemokratin är det dock helt centralt att omställningens bördor inte enbart läggs i knäet på vanligt folk – utan att politiken och de stora aktörerna går före och visar vägen.

I Sverige planeras i skrivande stund fossilfri ståltillverkning. Tillvägagångssättet är kort sammanfattat att kolen som tidigare varit en förutsättning



i tillverkningen ersätts med vätgas. Detta är en teknik där Sverige ligger i framkant, och flera aktörer planerar att inom en snar framtid köra igång med storskalig ståltillverkning på ovan nämnda vis.

En annan spännande bransch är den för fordonsbatterier. Just nu pågår en snabb elektrifiering av den svenska fordonsflottan. Varannan bil som såldes i Sverige under 2021 var laddbar. Utvecklingen på bilmarknaden är oerhört snabb, och just pågår bygget av Europas största batterifabrik i Skellefteå i Västerbotten. Där kommer litiumjonbatterier avsedda för fordon av tillverkas.

### **Trygg omställning och kompetensutveckling**

Trygghet på arbetsmarknaden A och O. Den som vill eller behöver byta jobb ska ha goda förutsättningar och möjlighet att göra det – utan att för den sakens skull riskera att bli fattig. Enligt vårt sätt att se på saken är väl utbyggda, generella och trygga socialförsäkringar och arbetslöshetsförsäkring en grundbult för utveckling och sammanhållning.

Klimatomställningen är helt nödvändig. Vår ambition är dessutom att denna ska gå i rask takt. Detta kommer att leda till vissa gamla jobb kommer att fasas ut till förmån för nya, på samma sätt som det alltid gjort genom historien. Men – detta är inget som vanligt folk ska behöva ligga sömlösa inför. Den som blir arbetslös ska snabbt få hjälp – antingen till ett nytt jobb, vidareutbildning eller omskolning. Ingen ska behöva känna sig lämnad efter.

Regeringen har beslutat om propositionen Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. Propositionen har lämnats till riksdagen för behandling. När reformerna är fullt utbyggda beräknas den totala kostnaden för staten motsvara cirka 11 miljarder kronor per år. Förslagen bygger på en överenskommelse mellan regeringen och Centerpartiet. Under senvåren år 2022 läggs en proposition som gör det enklare för människor i Sverige att studera och ställa om under ett helt arbetsliv – med ett omställningsstudiestöd på upp till 80 procent av lönen. För oss socialdemokrater är det centralt att människor ska kunna känna trygghet i den samhällsomvandling som pågår.

Genom det nya omställnings- och kompetensstödet får även de anställda som inte omfattas av kollektivavtal rätt till omställningsstöd när anställningen är på väg att upphöra. På så vis blir det lättare att komma vidare till nästa jobb. De arbetstagare som omfattas av kollektivavtal har i dag möjlighet att genom omställningsorganisationerna kvalificera sig för omställningsstöd som finansieras av arbetsgivaren. Arbetsgivare som finansierar omställningsstöd kommer få ekonomisk ersättning som ska uppgå till högst 0,15 procent av lönesumman.

Konkret kan stödet handla om rådgivning kring jobbsökande samt vägledning till utbildning och validering. Den som har särskilda behov till följd av ohälsa eller sjukdom ska kunna få förstärkt stöd, tex stöd i kontakter med myndigheter. För de anställda som omfattas av kollektivavtal kommer parterna, precis som det är idag, kunna erbjuda olika branschspecifika lösningar.

Den andra delen är omställningsstudiestödet. Detta innebär något förenklat att alla som arbetat – oavsett anställningsform – med minst 8 års yrkeserfarenhet får möjlighet att utbilda sig med 80 procent av sin lön under ett år. Det blir väsentligt enklare att utbilda sig mitt i livet tack vare det mycket generösa studiestödet.

För att ta konkreta exempel: IT-ingenjören som är orolig för att bli av med jobbet när teknikskiften gjort kunskaper obsoleta ska kunna vidareutbilda sig utan att behöva vara orolig för att hon inte ska ha råd med bolånet. Rörmokaren som slitit ett helt arbetsliv och känner att kroppen börjar säga ifrån ska kunna ha möjlighet att ställa om och utbilda sig till yrkeslärare. Den deltidsarbetande sjuksköterskan ska ha möjlighet att gå en specialistutbildning och stärka sin ställning på arbetsmarknaden.

### **Nyindustrialiseringen av Sverige**

Sverige genomgår just nu genomgår en nyindustrialisering. Bara i norra Sverige planeras investeringar på över 1000 miljarder kronor – bland annat i tidigare nämnda stål- och fordonsbatteritillverkning. Dessa investeringar väntas skapa tiotusentals nya jobb de kommande åren – detta i en

del av Sverige som redan idag har relativt låg arbetslöshet. Här föreligger en samhällelig och politisk utmaning av ansevärd dimension, och nästan alla är överens om att många människor kommer svensk kommer att behöva flytta norrut för att täcka det behov av arbetskraft som finns.

Men, att flytta från söder till norr, är inte något omfattande, invariant koncept sett i en svensk kontext. Det klassiska har snarare varit det omvända – att unga människor från norra Sverige söker sig till någon av de större städerna söderut för att studera eller arbeta. Den här ordningen kommer sannolikt att behöva omprövas framöver. Att få människor att flytta dit jobben finns kommer att innebära en stor utmaning för samhället och politiken den kommande tiden.

Det är dock inte bara är nya industrietableringarna som skriker efter arbetskraft. Även välfärden och många andra branscher har svårt att hitta folk. Enligt organisationen Sveriges kommuner och regioner (SKR) kommer det behövas upp till en halv miljon fler anställda inom svensk välfärd det kommande decenniet.

Vilka politiska beslut och åtgärder som behövs för att underlätta utmaningen gällande rekrytering till nyetableringarna i norra Sverige är ett ämne för het diskussion. Somliga talar om flyttbidrag, andra talar om behovet av ett ökat statligt engagemang i att göra platser med stora rekryteringsbehov till än mer attraktiva platser att bo på. Möjligheten att få ett bra arbete och boende är inte allt. Den moderna människan har också högt ställda förväntningar när det kommer till chanser att ha en meningsfull fritid. Det kan handla om till friluftsliv, kulturutövning eller restaurangutbud. Allt detta finns med i kalkylen när flytt kommer på tal. Att kommuner och regioner upplevs som intressanta och spännande platser att bo på är därför mycket viktig.

Utan att veta säkert kan man konstatera att det sannolikt kommer att behövas en hel rad olika insatser och åtgärder – på en rad olika områden – för att klara av den stora rekryteringsutmaning som väntar.

# VÅRT NORDEN KAN BÄTTRE

SAMAK är arbetarrörelsens nordiska samarbetskommitté och består av de socialdemokratiska partierna tillsammans med LO-förbunden och deras motsvarigheter.

[www.samak.info](http://www.samak.info)

