

BUILDING BRIDGES
NFS KONGRESS

Diskussionsunderlag

Bästa deltagare på NFS kongress 2019,

Vi samlas nu igen till NFS kongress för att på alla medlemmars vägnar diskutera och finna goda lösningar på gemensamma utmaningar. När vi ses i Malmö-Hyllie vid Öresunds strand gör vi det mot bakgrund av en rad utmaningar: för arbetslivet, den nordiska modellen och för våra samhällen – i vårt nordiska närområde, i Europa och i världen. Globalisering, klimatförändringar, den tekniska utvecklingen och förändrade demografiska strukturer är några megatrender som påverkar på flera olika sätt.

I din hand håller du kongressunderlaget. Det är skrivet utifrån de utmaningar och prioriteringar som NFS styrelse under det gångna året, i perspektivet av EU och EES, betonat att den nordiska fackföreningsrörelsen är i behov av att diskutera och gemensamt finna konstruktiva lösningar på. Det är prioriteringar som på olika sätt knyter an till megatrenderna ovan. Vi kommer därför att diskutera demokrati och populism, framtidens arbetsliv och arbetsmiljö samt EU:s sociala dimension, den inre marknaden och dess samspel med den nordiska modellen. Kongressprogrammet följer dessa fyra områden, i nämnd ordning.

Att just EU och EES utgör grunden för en nordisk facklig kongress är naturligt. NFS bildades i början på sjuttioalet för att man var i behov av ett nordiskt fackligt forum för diskussioner kring gemensamma utmaningar i en europeisk kontext, inte minst i ljuset av den europeiska integrationsprocessen. Det handlade då som nu om att bygga broar inom Norden och den nordiska fackföreningsrörelsen, men också till våra kollegor inom den europeiska fackföreningsrörelsen. På så sätt har NFS kongress 2019 i Hyllie också ett historiskt perspektiv på dagens uppdrag.

Kongressunderlaget är resultatet av ett halvårs gemensamt arbete mellan NFS medlemsorganisationer och NFS sekretariat. Vi har tillsammans försökt beskriva och utveckla vad som ligger i de utmaningar som styrelsen ringat in. Till dessa områden och utmaningar följer ett antal frågeställningar. Syftet med detta är att främja och lägga grunden för en spänstig och givande kongressdiskussion, vars resultat i förlängningen ska resultera i en Nordisk Facklig Europapolitisk Strategi som kan antas av NFS styrelse hösten 2019. En sådan strategi ska i första hand användas i relation till Europafacket (EFS), men även gentemot EU:s och EES institutioner. Då NFS medlemsorganisationer själva äger sina mandat gentemot dessa institutioner är det viktigt att betona att ägarskapet för en sådan strategi ligger hos medlemsorganisationerna. Samtidigt ser vi att den europeiska agendan också utvecklas hos de nordiska institutionerna Nordiska ministerrådet och Nordiska rådet. Därför kan det på sikt finnas behov av att diskutera det nordiska mellanstatliga samarbetets roll i en europeisk kontext.

Din åsikt, kunskap och insikt är viktig. På kongressen kommer du att ha möjlighet att bidra till hur den nordiska fackföreningsrörelsen gemensamt väljer att hantera de utmaningar vi står inför i ett europeiskt perspektiv. Ta del av underlaget, reflektera över frågeställningarna, bidra med dina tankar och fundera på hur vi gemensamt kan hantera de utmaningar som finns beskrivna på de följande sidorna.

Magnus Gissler
Generalsekreterare, NFS

Innehåll

Introduktion - Nordens Fackliga Samorganisation och Europa	4
1 Demokrati i kris - en tredje autokratiseringsvåg är här	6
2 Framtidens arbetsliv - strukturomvandling och arbetsmiljö	9
3 Den inre marknaden och EU:s sociala dimension.....	13
4 Den nordiska modellen och Europa	18
Facklig styrka - på tillbakagång?	21
Förkortningar.....	23

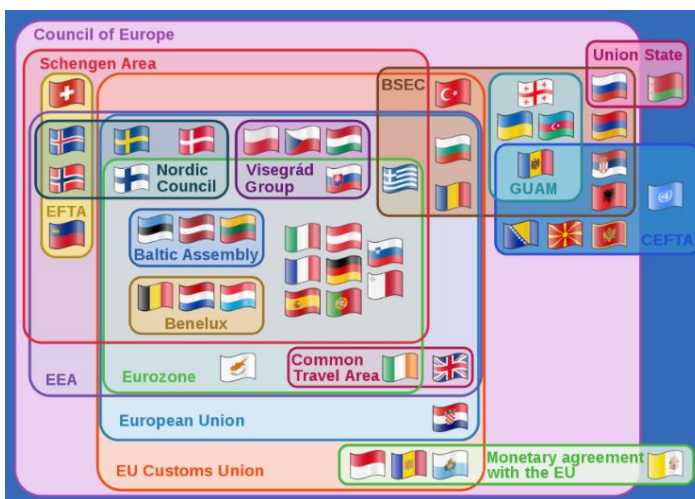
Introduktion - Nordens Fackliga Samorganisation och Europa

Norden, bestående av Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige (inklusive de självstyrande områdena Färöarna, Grönland och Åland) har 27 miljoner invånare (2018), inklusive 13 miljoner i arbetskraften. NFS medlemsorganisationer – de nordiska lands-, tjänstemanna- och akademikerorganisationerna – har i sin tur tillsammans cirka åtta och en halv miljon medlemmar, vilket utgör cirka två tredjedelar av arbetskraften. Det gör oss, NFS och NFS medlemsorganisationer¹, till Nordens största folkrörelse och ett samhällsintresse som få kan mäta sig med. Vi är ett samhällsintresse att räkna med.

NFS bildades för nära femtio år sedan. Då, 1972, såg den nordiska fackföreningsrörelsen ett behov av ett eget fast forum för diskussion kring de utmaningar som utvecklade sig i Europa, särskilt i relation till EFS som stod i begrepp att bildas 1973 och den stundande utvidgningen av EEG – den tidens EU. Det tredje viktigaste motivet bakom bildandet av NFS var behovet av återkommande diskussioner och informationsutbyte om löneförhandlingar, ekonomisk politik och gemensam politik för framtiden.²

Genom samarbete önskade organisationerna söka förhindra eventuell splittring i den europeiska fackföreningsrörelsen mellan de som var för respektive emot medlemskap i EEG. Den nordiska fackföreningsrörelsen var genom NFS positiva till ett öppet och gemensamt EFS. Dessutom hade de nordiska länderna själva olika relationer till det europeiska samarbetet och i den nordiska fackföreningsrörelsen fanns en oro för en eventuell internordisk facklig splittring inför utvidgningen 1973 (både Danmark och Norge hade ansökt om medlemskap i EEG). Genom bildandet av NFS var den nordiska fackföreningsrörelsen emellertid överens om att, alldeles oavsett de nordiska ländernas dåvarande och kommande relationer i och till de europeiska institutionerna – så behövde man hålla ihop genom samarbete och koordinering kring gemensamma utmaningar i en europeisk kontext.

Även om de nordiska ländernas relationer till EU utvecklats (och alltså är olika, vilket kan illustreras med hjälp av Eulerdiagrammet till höger) så har NFS under dessa nästan femtio år ständigt funnits till medlemsorganisationernas förfogande för samordning av sakpolitik inom NFS olika verksamhetsområden (Norden, Östersjön och BASTUN, Europa och EFS samt globalt genom IFS och TUAC). De historiska skälen bakom bildandet av NFS är fortfarande tydliga utgångspunkter i våra stadgar.



NFS roll var då, liksom nu, att bidra till nordisk samordning mellan de nordiska fackliga centralorganisationerna, samtidigt som NFS medlemmar alltså äger sina mandat i relation till EFS och den europeiska dagordningen. Syftet med samordningen är att i den gemensamma styrkan få mer inflytande än vad varje organisation skulle

¹ NFS medlemsorganisationer är FH och Akademikerne i Danmark; SAK och STTK i Finland; Samtak på Färöarna: SIK på Grönland; ASÍ, BSRB och BHM på Island; LO, Unio och YS i Norge; och LO, TCO och Saco i Sverige.

² Ett annat viktigt skäl för det nordiska fackliga samarbetet fanns också på den internationella arenan, genom Internationella arbetsorganisationen (ILO), dåtidens IFS (FFI, Fria Fackföreningsinternationalen) och OECD:s fackliga rådgivande kommitté TUAC. Då NFS kongress 2019 uteslutande kommer att handla om det europeiska samarbetet kommer dessa organ och NFS roll i relation till dessa inte närmare att behandlas här. Läs mer om NFS historia i historieskriften *Det lönar sig – 40 år av nordiskt fackligt samarbete leder framåt* (2012).

kunna uppnå enskilt. Trots vår höga organisationsgrad är våra länder nämligen relativt små i jämförelse med andra europeiska länder. Ett annat syfte är att effektivisera det nordiska EFS-arbetet. Samordningen sker kontinuerligt mellan NFS medlemsorganisationer genom Europautskottet, i anslutning till EFS styrelse och kongress.

NFS styrelse (NFS högsta beslutande organ) kan slå fast gemensamma nordiska positioner och skriva debattartiklar för att vinna gehör för våra nordiska fackliga åsikter och perspektiv (som till exempel 2015 om TTIP och 2017 om den europeiska pelaren för sociala rättigheter). Styrelsen beslutar också om prioriteringar för kongressen, varför vi denna gång ska diskutera fackliga utmaningar och prioriteringar i ett EU/EES-perspektiv. Men vi samordnar oss inte bara sakpolitiskt. Genom NFS nomineras gemensamma kandidater till olika internationella fackliga fora, som till exempel till EFS sekretariat, presidium och styrkommitté (liksom till IFS, ILO och TUAC).

Norden - En europeisk (och global) aktör

Sedan 2012 har NFS ett självständigt mandat i relation till det officiella nordiska samarbetet: det mellanstatliga Nordiska ministerrådet och det mellanparlamentariska Nordiska rådet (Nordiska ministerrådet finns med på Eulerdiagrammet ovan). Nordiska ministerrådet och Nordiska rådet regleras genom Helsingforsavtalet från 1963 (senast ändrad -96). Inom det nordiska samarbetet finns också passunionen (vilken till stora delar uppgått i Schengensamarbetet) och den gemensamma nordiska arbetsmarknaden, båda från början av 50-talet.

Utifrån en Europapolitisk facklig horisont kan det vara bra att ha i åtanke att det nordiska EU-samarbetet genom Nordiska ministerrådet utvecklats över tid. Bevekelsegrunderna för detta står dels att finna i de nordiska regeringarnas önskemål (2014) om att stärka den nordiska koordineringen av europeiska och internationella frågor i syfte att spela en större politisk roll i världen, dels i samarbetsministrarnas gemensamma vision om att stärka koordineringen i frågor där det finns gemensamma intressen, och dels i reformrapporten *Nyt Norden 2.0* som bl.a. föreslår att nordiska ministermöten i Nordiska ministerrådet i högre grad skall användas för att diskutera EU och andra internationella frågor. På initiativ av det finska ordförandeskapet i Nordiska ministerrådet 2016 inleddes därför ett arbete med att stärka det nordiska samarbetet i EU, bland annat genom att på kontinuerlig basis diskutera och samordna implementeringen av olika EU-direktiv.

Den större synligheten för EU/EES-frågorna inom det nordiska samarbetet är växelvis pådrivet av såväl ministerrådet som av olika partigrupper i Nordiska rådet. Sedan ett par år har Nordiska rådet ett eget kontor i Bryssel, med syftet att stimulera kontakter mellan parlamentarikerna i Nordiska rådet och Europaparlamentet, och på sin 70:e session förra året i Oslo bjöd Nordiska rådet in Theresa May för att tala om relationen mellan Norden och Storbritannien efter Brexit. Den här utvecklingen, med ett nordiskt samarbete som får en större plats i EU/EES-frågor, kan vara bra att ha i åtanke under diskussionerna på kongressen och på sikt kan det finnas ett behov av att inom NFS samverka diskutera det nordiska mellanstatliga samarbetets framtida betydelse i en europeisk (och global) kontext.

1 Demokrati i kris - en tredje autokratiseringsvåg är här

För den nordiska fackföreningsrörelsen är demokratin central. Vår rörelse bygger på demokratiska principer och fackliga och mänskliga rättigheter, såsom rätten att organisera sig, åsikts- och yttrandefrihet, jämlikhet och deltagande. Dessa är förutsättningar för fred och frihet, och de är fri- och rättigheter som inte har uppstått av egen kraft. Så långt tillbaka i tiden som när de första fria fackliga organisationerna på den europeiska kontinenten formerade sig, är detta något som vi och andra organisationer i civilsamhället enträget verkar för att uppnå.

Fackföreningsrörelsen är emellertid inte bara passivt beroende av demokratiska principer: vi är en aktiv och bärande del av demokratin som sådan. Genom våra demokratiska strukturer, medbestämmande och partssamarbete har den enskilde medlemmen ett demokratiskt inflytande bortom rösträtten i allmänna val: på arbetsplatsen, i fackförbunden och i samhället i stort. Därför är fackföreningsrörelsen lika viktig för demokratin som demokratin är för fackföreningsrörelsen.

Det är med dessa två utgångspunkter vi bör betrakta utvecklingen i Norden, Europa och världen – en utveckling som IFS i 2019 års rättighetsindex benämner som en ”demokrati i kris” och ”ett havererat socialt kontrakt”.

Autokratisering - långsamt och subtilt

Många drog antagligen en lättnadens suck när resultaten från Europaparlamentsvalet stod klart. EU:s medborgare tycktes sluta upp inför varningarna om att de högerextrema stod för dörren, och de radikala krafterna på högerflanken fick inte lika stort stöd som först befarades. Därmed inte sagt att demokratin är utom fara. En fjärdedel av Europaparlamentets 751 ledamöter utgörs trots allt av en brokig skara högerpopulister och nationalisterna, euroskeptiker och rena autokrater som ibland – och med ett visst mått av stolthet i rösten – benämner sina länder som illiberala demokratier.

Trenden med ökat väljarstöd för partier med populistiska och antidemokratiska förtecken har dominerat våra nyhetsflöden under lång tid. De finns i Europaparlamentet, i Nordiska rådet, i de nationella parlamenten och till och med i vissa regeringar. I länder där dessa partier har stort inflytande, i synnerhet där de innehar regeringsmakten, sker en oroande utveckling vad avser demokratiska fri- och rättigheter.

Statsvetare vid demokratiinstitutet V-Dem i Göteborg har undersökt graden av autokratisering, vilket skall förstås som motsatsen till demokratisering och en rörelse mot autokrati (envälde/diktatur). De har kunnat slå fast att världen just nu genomgår en tredje våg av autokratiseringsprocesser.

I Europa är de kanske mest kända fallen Ungern och Polen, men även i Kroatien och Spanien är tendensen påvisad. Nytt för denna gång är att våghöjden är lägre och sköljer långsammare – den är mycket mer subtil än mellankrigstidens abrupta våg av fascism och nazism (första vågen) eller vågen av militärjuntor i exempelvis Latinamerika under 70-talet (andra vågen) – och till skillnad från tidigare sköljer den idag nästan enbart över demokratier.

Idag sker autokratisering i de demokratiska systemen genom att valda ledare och partier skaffar sig ett överläge och konkurrensfördelar gentemot andra partier och aktörer på ett medvetet sätt, ofta via raffinerade och subtila metoder: censur och förföljelse av media och journalister, begränsat handlingsutrymme för civilsamhälle och andra partier samt beskuren autonomi för valmyndigheter, utbildnings- och rättsväsende är vanligt förekommande. Förändringen sker bakom en fasad av tillsynes formellt lagliga och legitima regler. Särskilt oroande är att dessa processer ur ett historiskt perspektiv **sällan kunnat stoppas** förrän de utvecklats till rena autokratier.

Under den gånga mandatperioden har EU försökt att komma tillrätta med problemen kring rättsstaten, i framförallt Polen och Ungern, utan att man hittills lyckats vända utvecklingen. Så sent som i början av april efterlyste EU-kommissionen behovet av att stärka rättsstaten i EU. Kommissionen vill se ett bättre samarbete och informationsutbyte mellan aktörer på samtliga nivåer, inklusive civilsamhället.

Varför är utvecklingen ett problem för fackföreningsrörelsen?

Auktoritära regimer attackerar grundläggande rättigheter och friheter såsom yttrande- och åsiktsfriheten, vilket begränsar det fria ordet genom att medier och den fria åsiktsbildningen angrips: antingen genom direkt kontroll av public service, maktövertagande av fria medier och/eller ren hatretorik mot icke regimtrogna journalister. I ett klimat präglad av rädsla ökar journalisters självcensur. Detta är ett problem för hela det demokratiska samhället, inklusive fackföreningsrörelsen. Vi i fackföreningsrörelsen är beroende av att kunna nå ut till våra medlemmar, driva opinion för ett bättre samhälle och påkalla uppmärksamhet vid överträdelser av arbetstagares rättigheter. Föremål för inskränkning är också organisationsfriheten, vilket i förlängningen kan innebära utmaningar för fackföreningsrörelsen och vår förmåga att verka för ett bättre arbetsliv.

IFS globala rättighetsindex visar att utvecklingen för arbetsliv och grundläggande fackliga rättigheter är motsvarande illavarslande i länder som genomgår en autokratiseringsprocess. I rättighetsindexet för 2019 tar Ungern och Polen föga förvånande plats i den kategori av länder där kränkningar av arbetstagares rättigheter är vanligt förekommande. I Polen har trepartsarbetet underminerats genom avsaknaden av genuina samråd med fackföreningarna. I Ungern har Fidesz drivit igenom den s.k. "slavlagen" som innebär att arbetstagare kan tvingas till 400 timmar övertid om året, samtidigt som arbetsgivaren har rätt att hålla inne övertidslönen i upp till tre år.

I samma kategori återfinns också Storbritannien, ett land där fackliga rättigheter kränkts sedan länge, och Spanien som enligt rättighetsindexet åtalat fackliga företrädare för strejker och demonstrationer med stöd i de ökända munkavlelagarna och i gammal lagstiftning från Franco-eran.

Vad beror denna demokratins inflammation på och vilken är medicinen?

Sommaren 2017³ framhöll NFS ordföranden i en [debattartikel](#) med rubriken *Norden bör gå i bräsch för ekonomisk jämlikhet* att orsakerna bakom protektionism och populism "står att finna i utvecklingen av ekonomisk ojämlikhet. Dokumenterad i flera studier, av bland annat OECD, IMF och Världsbanken, är detta en utveckling som sedan 1980-talet inneburit att allt färre tagit en större andel av samhällets resurser."

Vidare hävdade vi att detta i hög grad är "resultatet av en ekonomisk politik som sedan 80-talet främjat avregleringar, förändrade skattesystem och färre offentliga investeringar – ofta på beställning av just OECD, IMF och Världsbanken. Även en urvattnad social dialog och minskat globalt fackligt inflytande, på den enskilde arbetsplatsen såväl som på den nationella, europeiska och globala omfördelningspolitiken, har bidragit till ökad ojämlikhet. Till detta skall fogas de utmaningar som följer av globaliseringen, en oförmåga att ställa om och den digitala revolutionen, där allt fler på arbetsmarknaden har atypiska anställningar med anställningsvillkor som ibland lämnar mycket att önska vad avser skälig och reglerad lön, god arbetsmiljö, social trygghet, semester och fortbildning."

Den här tesens argument och samhällsvetenskapliga underlag utvecklas i tankesmedjan Futurions rapport *Populismens verkliga orsaker* (2018), som i tid och rum från 30-talet och framåt knyter frammarschen för populisterna till finanskriser och strukturomvandlingar, och pekar på att automatisering och globalisering leder till oro på arbetsmarknaden – vilket i sin tur är den främsta

3 Debattartikeln publicerades i alla nordiska länder i anslutning till G20-toppmötet i Tyskland.

orsaken till stödet för populisterna. Det handlar dels om rädsla för arbetslöshet och/eller minskade inkomster. Dels handlar det om den relativa och subjektiva känslan av att förlora status och socialt sammanhang.

I hög grad är det i traditionella arbetargrupper, särskilt i manligt dominerade branscher, som stödet för populisterna ökar (enligt EFS röstade så många som en tredjedel av fackens aktiva medlemmar i Europaparlamentsvalet på något av partierna i den radikala högern). Men rapportförfattarna gör också gällande att i takt med att traditionella arbetsuppgifter för tjänstemän automatiseras genom digitalisering, så riskerar stödet för populisterna att öka även bland dem.

För att komma åt problematiken med arbetsmarknadsoro och därmed populismen och den fara den utgör, inte bara för demokratin i stort utan också för arbetslivet, pekar Futurion på att "det behövs en politik för framtidstro", att "alla måste vinna" och att det behövs "inges hopp".

Avslutningsvis kan vi konstatera att även om de antidemokratiska krafterna inte fick ett lika starkt stöd som befarats i årets val till Europaparlamentet, och på grund av inbördes stridigheter inte kan förväntas påverka EU/EES på annat sätt än genom obstruktion, utgör de ändå en kraft som inte bör underskattas – i Europaparlamentet men även hemma hos oss. De har en förmåga att påverka den politiska dagordningen på ett sätt som inte gynnar utvecklingen, vare sig mot fred och frihet, demokrati eller framtidstro och hopp – vilket ju också hänger ihop. Samtidigt visade Europaparlamentsvalet att det finns en tydlig motrörelse och ett ökat väljarstöd för frågor som hanterar miljö och klimat – inte minst hos yngre väljare. Frågan är hur fackföreningsrörelsen kan fånga detta momentum.

Demokrati i kris - en tredje autokratiseringsvåg är här

Frågeställningar för NFS kongress:

1. Vad behöver en nordisk facklig politisk strategi som inger framtidstro och hopp för EU/EES medborgare innehålla?
2. Hur kan vi aktivt motarbeta krafter och rörelser som hotar den liberala demokratin och rättsstatens principer, nationellt och inom EU/EES?
3. Hur kan våra resurser, strukturer och organisationer användas för att öka och medvetandegöra fackföreningsrörelsens betydelse för det demokratiska samhället? Vad måste vi förändra?
4. Hur kan arbetslivets villkor, social rättvisa och välfärdsfrågor genomsyras av grön omställning?

2 Framtidens arbetsliv - strukturomvandling och arbetsmiljö

Strukturomvandling

Den nordiska fackföreningsrörelsen har en positiv syn på teknikdriven strukturomvandling. En förklaring till detta är att den nordiska modellen med starka självständiga parter, genom kollektivavtal och omställningsprogram, bidrar till att teknologins vinster kan fördelas jämlikt samtidigt som ökad produktivitet bidrar till ökad konkurrenskraft. Den nordiska omställningsförmågan är god och sett ur ett klimatperspektiv är behovet av omställning större än någonsin. Samtidigt är det viktigt att en sådan grön omställning är rättvis.

Även om fackföreningsrörelsen i Norden har en positiv grundinställning i relation till strukturomvandling innebär automatisering, robotisering och digitalisering, genom till exempel maskininlärning och artificiell intelligens, utmaningar för fackföreningsrörelsens medlemmar och de europeiska medborgarna. Vilka följer den fjärde och nu pågående industriella revolutionen och strukturomvandlingen får för oss människor och den miljö vi lever och arbetar i, positiva såväl som negativa, är ännu svåra att överblicka. Ställt utom tvivel är ändå att den fjärde revolutionen, liksom sina föregångare, påverkar arbetsmarknaden.

2013 argumenterade forskarna Frey och Osborne vid Oxfords universitet för att hälften av alla jobb är i högriskzonen för att försvinna. I dess kölvatten har sedan dess en, ibland mycket akademisk, debatt rasat om hur stor utmaningen är. Enligt OECD är andelen arbeten i högriskzonen för automatisering snarare 14 %. Å andra sidan har OECD identifierat en större andel av yrkesgrupper som befinner sig i medelhög risk för automatisering. Oavsett hur man räknar kommer yrkeskategorier att förändras och kanske försvinna. Det i sig är inget märkligt, givet att vi befinner oss i en teknologisk revolution. Teknologiska revolutioner brukar nämligen ha den effekten – att arbetsmarknader, arbetet och dess innehåll förändras.

Gemensamt för dessa studier är att omvandlingen påverkar olika länder och olika sektorer olika mycket. Man kan inte heller veta när detta sker, bara att det kommer ske inom ett ospecificerat antal år eller decennier. Även om viss forskning pekar på att också löntagare i mellanskiktet riskerar att drabbas, så drabbas arbetstagare med lägre utbildningsnivå och rutinartade arbetsuppgifter i större utsträckning än de med en hög utbildning och vars arbetsuppgifter i högre grad präglas av informationsutbyte, förhandling och mänsklig interaktion. Löntagare i yrken med hög risk att bli automatiserade riskerar arbetslöshet och/eller att deras arbetstid blir kortare. Således blir också lönerna lägre om överskott av arbetskraft råder.

Andra perspektiv på strukturomvandlingen är att det är just en omvandling. Det innebär att gamla arbeten kan försvinna, men också att nya arbeten kan tillkomma. I en annan studie från OECD belyser författarna den teknologiska revolutionens makroekonomiska effekter. Nya maskiner – vars syfte är att å ena sidan öka produktiviteten och å andra sidan hålla nere lönekostnaderna genom att ersätta arbetstagarna – behöver tillverkas, vilket i sin tur leder till nya arbetstillfällen. En annan effekt av att produktiviteten höjs är att kostnaderna och därmed också priserna sänks, med följderna att efterfrågan på såväl fler och nya produkter som arbetskraft ökar. För det tredje, i den mån investeringar i ny teknologi syftar till att komplettera den anställda och höja dess produktivitet, så *kan* detta leda till högre löner och högre sysselsättning eller både och.

Därmed inte sagt att alla nya arbetstillfällen som skapas i strukturomvandlingens kölvatten är eftersträfvärdiga. Det viktiga är kvalitén. OECD talar mycket om nya arbetstillfällen som kunskapsdrivande, men glömmer exempelvis fenomenet med nya arbetstillfällen inom plattformsekonomin – där arbetsgivare dumpar löner och arbetsvillkor eller undandrar sig att betala skatt eller sociala avgifter. Fenomenet med plattformsekonomi breder ut sig, den är gränslös och den gör det enklare för oseriösa företag att utnyttja människor genom låga löner och dåliga arbetsvillkor.

För fackföreningsrörelsen är detta oacceptabelt. Det skapar också utmaningar för hur vi organiserar arbetsmarknaden och möjligheten att gemensamt och demokratiskt styra den, då löntagare som arbetar i plattformsekonomin, ofta unga och eller migranter, är svårare att organisera.

Frågan om omställning och strukturomvandling är en fråga som den nordiska fackföreningsrörelsen och NFS uppehållit sig vid under decennier. Framtidens arbetsliv är också en central fråga för ILO, som detta år firade sitt hundraårsjubileum under parollen "Future of Work". De nordiska länderna är relativt duktiga på att begränsa de konsekvenser strukturomvandlingar kan få för löntagare, vilket givetvis beror på den nordiska modellen med välfärd och ansvarstagande parter på arbetsmarknaden. Det har också gjort Norden konkurrenskraftigt. Dessa skäl är i sin tur några av anledningarna till att de nordiska ILO-kommittéerna och Nordiska ministerrådet de senaste åren gemensamt genomfört en rad konferenser i de nordiska huvudstäderna på temat framtidens arbetsliv. Nordiska ministerrådet har även gett den norska samhällsvetenskapliga forskningsstiftelsen Fafo i uppdrag att utreda frågan tillsammans med forskare från hela Norden; ett projekt som syftar till att förse ILO och det nordiska arbetslivet med relevanta resultat.

Utmaningarna är att se till att såväl arbetsmarknads- som utbildningspolitiken är väl fungerande. Det behövs en arbetslöshetsförsäkring som tryggar den enskilde individen vid perioder av arbetslöshet; en utbildnings- och aktiv arbetsmarknadspolitik som lägger grunden för livslångt lärande, kompetensutveckling och vidareutbildning; och arbetsplatser där kompetenshöjning är en del av den dagliga verksamheten.

Även om utbildningssystemens utformning utgör en nationell angelägenhet där EU saknar behörighet, så är Norden en del av EU/EES – en union som i sin helhet även i framtiden kommer att vara i behov av en konkurrenskraftig position med utgångspunkt i en arbetsmarknad baserad på grön omställningsförmåga genom välfärd och en välutbildad befolkning. Det är också en union som påverkar oss i fackföreningsrörelsen. Ur det här perspektivet behöver vi i den nordiska fackföreningsrörelsen fråga oss hur vi gemensamt kan bidra till ett EU/EES som fortsätter att vara konkurrenskraftigt samtidigt som de europeiska arbetstagarna tryggas livslångt lärande och kompetensutveckling.

Arbetsmiljö

Sett i perspektivet av framtidens arbetsliv är även framtidens arbetsmiljö en viktig fråga för alla som varje dag går till arbetet. Vi ska inte förolyckas, stressas eller bli sjuka när vi går till jobbet.

Redan under 80- och i början på 90-talet antog EU en rad minimidirektiv om arbetsmiljö, med ramdirektivet om arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet som bärande element. Sedan dess, väldigt lite nytt på arbetsmiljöfronten.

Det finns fortfarande stora utmaningar kring förebyggandet av kända arbetsmiljöproblem på många arbetsplatser inom EU/EES. Samtidigt innebär globaliseringen och nya arbetsformer lika stora utmaningar för en god arbetsmiljö, inte minst för den psykiska arbetsmiljön. På detta staplas krav om att vi ska arbeta längre innan pension vilket, tillsammans med de redan uppräknade utmaningarna, kräver en ordentlig förebyggande insats.

Kostnader för samhället

- 7,4 procent av EU:s medborgare led 2013 av en eller flera arbetsrelaterade hälsoutmaningar.
- Samma år förolyckades 3674 individer i 3,1 miljoner arbetsplatsolyckor.
- Året innan diagnosticerades 120 000 med arbetsrelaterad cancer, och 80 000 individer dog av denna sjukdom. Det gör arbetsrelaterad cancer till den enskilt största dödsorsaken i arbetslivet.

- Hälften av alla anställda i Europa upplever att stress är allmänt förekommande på deras arbetsplatser. Vidare beror hälften av alla förlorade arbetsdagar på stress, särskilt på grund av långvarig frånvaro.
- 60 % av alla arbetsrelaterade sjukdomar finner sin orsak i en dålig ergonomisk arbetsmiljö, vilken samtidigt också är den största orsaken till att man hamnar utanför arbetsmarknaden.
- Kostnaderna för en dålig arbetsmiljö är höga. Det beräknas att den samlade kostnaden i EU uppgår till nästan 500 miljarder, årligen. De personliga kostnaderna, som vid sorg när någon förlorat en nära anhörig, går inte att beräkna.

I Europa ska det inte vara möjligt att konkurrera med dålig arbetsmiljö. En god arbetsmiljö är centralt för löntagarna, men också för företag och verksamheter som drar nytta av långsiktiga investeringar i sina medarbetare och i deras arbetsmiljö. Det lönar sig att förbättra arbetsmiljön.

Det här är ett område i EU som under lång tid fått stå tillbaka men som samtidigt är i behov av att utvecklas. Det finns flera utmaningar att tag i. Det är också ett område som den nordiska fackföreningsrörelsen har god erfarenhet av och vi kan säkert bidra med både kompetens och goda, konkreta förslag.

Förslag från FH Danmark:

Under våren 2019 och i arbetet med arbetsgruppen har FH Danmark kommit in med nedanstående förslag för det fortsatta arbetet:

1. Ett särskilt direktiv om psykosocial arbetsmiljö.

Idag finns ingen EU-reglering som preciserar kraven om att tillräckligt förebygga psykiska arbetsskador, psykisk nedslitning eller stress. Den nuvarande insatsen med fokus på riktlinjer om god praxis för företag är långtifrån tillräcklig. Samtidigt skriver Kommissionen själv att "Psykosociala risker och arbetsrelaterad stress är några av de mest utmanande – och växande – arbetsmiljöproblemen. Över hälften av arbetstagarna i EU anser att stress är en vanlig företeelse på deras arbetsplatser, och fyra av tio tycker inte att stressen hanteras på rätt sätt".

2. Att parlamentet arbetar för en reglering av den ergonomiska arbetsmiljön.

Reglerna skulle i så fall omfatta allt arbete och alla funktioner som kan förorsaka skador på rörelseapparaten (t.ex. tunga lyft och dålig ergonomi). Den nuvarande lagstiftningen är långt ifrån heltäckande och omfattar inte psykosociala riskfaktors betydelse för muskel- och skelettbesvär, organisering och tillrättaliggande av arbetslivet, stillasittande arbete eller monotona arbetsuppgifter. Kommissionen har räknat ut att arbetsrelaterade muskel- och skelettbesvär är den mest utbredda kategorin av arbetsrelaterade hälsobesvär och den största orsaken bakom frånvaro i arbetet. Det handlar om cirka 60 % av alla arbetsbetingade hälsoproblem i EU och 60 % av all tillfällig frånvaro och permanent arbetsoförmåga.

3. Att parlamentet fortsätter arbetet med att fastställa gränsvärden för cancerframkallande ämnen.

För att nå Kommissionens mål med 50 ämnen på den bindande OEL-listan över gränsvärden före 2020, så är det nödvändigt att också garantera ett bättre skydd av arbetstagare från reproduktionsstörande ämnen genom att utveckla direktivet om carcinogener eller mutagena ämnen i arbetet till att omfatta även dessa. Arbetsrelaterad cancer är den vanligaste arbetsrelaterade dödsorsaken i EU. 122 600 arbetstagare beräknas ha fått diagnosen arbetsrelaterad cancer 2012 och samma år dog 79 700 av detta. De samlade kostnaderna för samhället uppgår till närmare 330 miljarder euro om året.

4. Att EU:s ramdirektiv om arbetsmiljö bör täcka egenföretagare.

16,4 % av arbetstagarna är idag egenföretagare/självständiga. En mycket stor andel arbetar inom parti- och detaljhandel, men också i högrisksektorer såsom fiske, jord- och skogsbruk samt bygg- och anläggning. Jämte utvecklingen i gigekonomin (med en ökad andel av plattformarbetare, korttids- och projektanställda samt korta kontrakt med egenanställda) kan det förväntas att denna andel kommer att stiga. Eftersom EU:s arbetsmiljöregler endast reglerar arbete för arbetstagare uppstår en situation där fler och fler sysselsatta är oskyddade. I de fall där sysselsatta såsom dessa arbetar sida vid sida med andra arbetstagare kan detta dessutom inverka på andras hälsa och säkerhet.

5. Att Europaparlamentet ska påverka kommissionen att öka sitt fokus på bättre efterlevnad av arbetsmiljöreglerna i medlemsstaterna.

I Danmark finns ett förslag om som handlar om behovet av tydliga kriterier och krav från EU vad avser myndighetsarbetet. Kommissionen skulle kunna utgå från sådana krav och kriterier och ingripa ifall ett medlemsland inte på ett tillräckligt sätt följer upp arbetsmiljön.

Framtidens arbetsliv - strukturomvandling och arbetsmiljö

Frågeställningar för NFS kongress:

1. Hur säkerställs en hållbar och jämlik omställning i Europa, sett i ljuset av den teknologiska utvecklingen?
2. Hur kan vi bidra till ett konkurrenskraftigt EU/EES samtidigt som de europeiska arbetstagarna tryggas livslångt lärande och kompetensutveckling?
3. Vilka fackliga strategier behövs för att eliminera hinder för livslångt lärande, däribland tid, kostnader och begränsade utbildningsmöjligheter?
4. Vilka arbetsmiljöfrågor ska prioriteras på EU-nivå med tanke på globaliseringen och nya arbetsformer?
5. Vilka konkreta förslag kan och ska vi gemensamt driva på EU-nivå?

3 Den inre marknaden och EU:s sociala dimension

Fred och demokrati är några av de skäl som gör att den nordiska fackföreningsrörelsen i grunden har ett positivt förhållningssätt till EU/EES. Ett annat viktigt skäl, som är särskilt giltigt för små och öppna ekonomier som de nordiska länderna, är de tusentals arbetsplatser och bättre tillgång på varor och produkter som skapats genom handel med andra europeiska länder på den inre marknaden.

Därmed inte sagt att den nordiska fackföreningsrörelsen är odelat positivt inställd till alla de direktiv, förordningar och andra styrmedel som de europeiska institutionerna ger upphov till; i synnerhet sådant som utmanar den nordiska modellen genom inskränkningar av parternas autonomi på arbetsmarknaden eller begränsar möjligheterna att bedriva offentlig välfärd.

Den här delen av diskussionsunderlaget för NFS kongress 2019 handlar om EU:s inre marknad samt relationen mellan EU:s sociala dimension och ekonomiska friheter, och har motiverats av diskussionerna om EU:s framtid inom EU/EES såväl som i EFS.

En kort historisk tillbakablick

När de första fröna såddes för det EU som vi känner idag, genom att först Kol-och stålunionen och sedan EEG bildades på 50-talet, handlade det mesta om ekonomiskt samarbete. Syftet var att genom handel och politiskt samarbete främja fred, säkerhet och demokrati på en kontinent som inom loppet av ett par decennier härjats av två förödande krig. Fri rörlighet för varor och på sikt också kapital, tjänster och personer sågs som ett sätt att knyta de europeiska länderna och dess medborgare närmare varandra.

En social tanke och viss reglering fanns förvisso redan från början, till exempel principen om lika lön för kvinnor och män (Frankrike ville nämligen inte att den franska textilindustrin skulle konkurreras ut av Belgien som saknade sådan jämställdhetslagstiftning) och stiftandet av Europeiska socialfonden som skulle främja rörligheten och möjligheterna till arbete i andra länder. Men den sociala dimensionen var trots detta relativt anspråkslös. Efter hand har det politiska ledarskapet ansett det nödvändigt att balansera ekonomiska friheter med socialt ansvarstagande, och under 70-talet formulerades idéer om en övergripande politik på det sociala området. Bakgrunden till kursändringen var att fri rörlighet för varor, genom avskaffandet av handelshinder och ökad konkurrens, ledde till kännbara konsekvenser för arbetstagarna såsom strukturomvandling och arbetslöshet. Den tidens direktiv om kollektiva uppsägningar och lönegaranti kan ses ur detta perspektiv. Kompetensen att fatta dessa beslut hämtades i de fördragstexter som gav ministerrådet rätt att vidta åtgärder för att få den inre marknaden att fungera och gemenskapens mål att uppnås, då arbetsrätt och välfärd primärt var (och fortfarande är) en nationell kompetens.

Sedan dess har utvecklingen av EU:s sociala dimension böljat fram och tillbaka. Från att först ha stagnerat då kravet på enhällighet i ministerrådet effektivt satte stopp för nya lagförslag på det sociala området (ofta med Storbritannien i spetsen), till att EU-kommissionens ordförande Jaques Delors 1985 lyckades övertyga sina kollegor i det dåvarande samarbetet om att den inre marknaden aldrig skulle kunna förverkligas om inte medlemsstaterna till viss del även harmoniserade sin socialpolitik.

Genom en fördragsändring (Enhetsakten 1986) fick EEG för första gången ett uttryckligt mandat att anta vissa direktiv på det sociala området. Ändringen i fördragstexterna innebar samtidigt att sådana direktiv kunde antas med kvalificerad majoritet. Därefter kom en rad direktiv på arbetsmiljöområdet, bland annat om buller och maskinsäkerhet (medlemsländerna skulle inte ges möjlighet att konkurrera med hur usel arbetsmiljö som helst). I samma veva adresserade Delors EFS kongress i Stockholm 1988 och, i linje med insikten om att den inre marknaden haltade då framsteg på det sociala området uteblivit, stakade han ut vägen för "Gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter". Denna stadga var en politisk deklaration och inte rättsligt bindande, men innehöll några

för fackföreningsrörelsen och arbetstagarna viktiga principer, såsom föreningsfrihet, strejkrätt, socialt skydd etcetera. Dessa skrivningar finns idag upptagna i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna (den s.k. "rättighetsstadgan"), som i och med att Lissabonfördraget trädde i kraft år 2009 inte bara blev rättsligt bindande utan också fick samma status som EU:s grundfördrag (primärrätten).

Delors tog också initiativ till att stimulera partssamarbete (s.k. *social dialog*) på europeisk nivå mellan å ena sidan EFS Europafacket och å andra sidan arbetsgivarna i det privata näringslivet genom BusinessEurope (då UNICE) respektive de offentliga arbetsgivarna genom CEEP. Innan Delors initiativ var det av olika skäl utmanande för parterna att finna varandra och gemensamt bidra till det europeiska bygget. Genom en fördragsändring (Maastricht 1993) institutionaliserades den sociala dialogen och rollen för arbetsmarknadens parter formaliserades, vilket därmed innebär att parterna har ett unikt inflytande som till exempel miljö- eller konsumentrörelsen i EU saknar.

När EEG döptes om till EG och den Europeiska Unionen bildades i Maastricht skedde det mot en bakgrund av folkligt missnöje med det europeiska samarbetsprojektet. Utöver den sociala dialogens formella födelse medförde fördragsändringarna därför en annan nyhet på det sociala området. I syfte att skapa en bättre balans mellan sociala och ekonomiska villkor på EU:s inre marknad gjordes den sociala dimensionen till en självständig målsättning i sig. Lagstiftningskompetens i frågor som lön, förenings- och strejkrätt samt rätten till lockout utelämnades emellertid, eftersom arbetsmarknadstraditionerna i de olika medlemsländerna vad avser statens roll i relation till arbetsmarknadens parter och deras autonomi skiljde sig avsevärt; en maktindelning mellan EU och medlemsländerna som alltså gäller. Fördragsändringarna ledde emellertid till att EU med kvalificerad majoritet i rådet kunde anta minimidirektiv om bland annat arbetsvillkor, information och samråd samt jämställdhet mellan kvinnor och män.

Så fortsatte utvecklingen fram till José Manuel Barrosos tid som kommissionens ordförande, då de ekonomiska friheterna på den inre marknaden började väga allt tyngre igen. Bakom kursändringen fanns framförallt två orsaker. Dels innebar utvidgningen mot öst, från 15 till 28 medlemsländer, att det blev svårare att komma överens inom EU-familjen. Länderna i det gamla östblocket behövde också tid att komma ikapp vad gällde implementeringen av redan gällande förordningar och direktiv. Dels drabbades också Europa av den värsta finanskrisen sedan mellankrigstiden. I enlighet med den tidens ekonomiska doktriner – och istället för att höja skyddet för löntagarna – lades kraft på att luckra upp arbetsrätten och på andra sätt påverka sådant som EU egentligen inte har kompetens att göra, däribland lönebildningen. Inom ramen för samordningen av den ekonomiska politiken och uppdraget att förebygga obalanser rekommenderade kommissionen, i synnerhet sydligare medlemsländer, att lönebildningen skulle decentraliseras och att lönerna i lågproduktiva verksamheter skulle hållas låga. Trojkan gick så långt att föreningsfriheten i Grekland kränktes.

Ett annat exempel var att arbetsmiljö och andra arbetsrättsliga frågor sågs som bördor och byråkrati för små och medelstora företag, varför man för dem ville underlätta genom "regelförenklingar" och undantag (det s.k. REFIT-programmet), vilket i praktiken betydde mindre skydd för löntagarna – detta samtidigt som kommissionen också utövade påtryckningar på medlemsstaterna att inte anta strängare skyddsregler än EU:s minimiregler.

Parallellt med denna utveckling, i en revirkamp mellan arbetsrätt och ekonomiska friheter, så har sociala rättigheter i en rad rättsfall i EU-domstolen ställts mot den inre marknads ekonomiska friheter. Hur goda intentioner Delors än hade på 80- och 90-talen så har de ekonomiska friheterna företrädare framför de sociala rättigheterna. Ett av de kanske mest kända exemplen på detta är den så kallade *Laval*-domen (som bland annat låg i fokus vid NFS kongress i Kjøge 2015). Denna revirkamp är också anledningen till att EFS och flera av NFS medlemsorganisationer driver kravet på en fördragsändring i form av ett s.k. socialt protokoll som ger sociala rättigheter företrädare framför ekonomiska friheter.

Efter Barroso tog Jean Claude Juncker över ledarskapet för kommissionen, med en ny kompassriktning för sociala frågor. Europas ekonomi återhämtade sig sakta. Från EU och andra internationella organisationer, såsom OECD och IMF, hördes nya tongångar och ett paradigmskifte vad avser den ekonomiska politiken började skönjas vid horisonten: insikten om att ekonomiska framsteg går hand i hand med sociala rättigheter är sakta på väg att växa fram. Jämte denna finns också en annan insikt: Den om att sociala rättigheter och ekonomisk jämlikhet är viktiga för den sociala sammanhållningen, inom och mellan länder. På sina håll hade det folkliga missnöjet med EU, ofta uppivlat och pådrivet av populister, nämligen tilltagit i styrka och ungefär samtidigt som Juncker lanserade sitt flaggskepp – den europeiska pelaren för sociala rättigheter – kulminerade missnöjet i Storbritannien.

Vägen framåt för den nordiska fackföreningsrörelsen

Som vi har konstaterat har utvecklingen av EU:s sociala dimension böljat fram och tillbaka. Ursprungligen handlade det mesta om marknaden. Efter ett tag inriktades politiken allt mer på sociala frågor, ofta som ett resultat av den allt tätare integrationen av den inre marknaden. Fri rörlighet för varor innebar att produktionen kunde flyttas till mer ekonomiskt gynnsamma regioner i Europa. För att mildra konsekvenserna för löntagarna togs flera direktiv med social prägel fram redan på 80- och 90-talen.

Men utvecklingen för löntagarna har också gjort halt och ibland till och med försämrats, vilket var fallet under Barrosos ledning. Under Junckers tid har vinden vänt och de sociala frågorna har återigen fått större plats på dagordningen, vilket kan manifesteras genom den sociala pelaren och andra förslag på det socialpolitiska området, bland annat gällande föräldraledighet, tydliga och förutsägbara arbetsvillkor samt en ny europeisk arbetsmyndighet.

Ur det här perspektivet kan det vara en god idé att reflektera över den debatt som kringgärdat den sociala pelaren och argument som att pelaren skulle "underminera den nordiska modellen genom ökad andel lagstiftning" eller "minska det nationella självbestämmandet". Pelaren understöds förvisso av ett antal direktiv (51), förordningar (8) och rekommendationer, men dessa gäller redan. Att EU lagstiftar på det sociala området är inget nytt fenomen. Pelaren i sig är inte heller rättsligt bindande och innebär inte att EU fått ökad kompetens att stifta lagar. Sedan början på 90-talet har EU antagit nästan 180 förordningar, direktiv och andra beslut inom det socialpolitiska området och med koppling till den inre marknaden. En del av dessa, som fallet med arbetstidsdirektivet, väckte initialt mycket debatt och var problematiska för de nordiska parts- såväl som välfärdsmodellerna. Idag är det dock inte många som ifrågasätter denna skyddslagstiftning.

Andra direktiv har en tydligare koppling till den inre marknaden och dess funktionssätt, med syftet att främja konkurrensen och öka den fria rörligheten för tjänster och kapital. Här finner vi bland annat utstationeringsdirektivet och reglerna för cabotage samt kör- och vilotider i vägtransportsektorn. Dessa hårt kritiserade lagstiftningsakter har inneburit betydande utmaningar för den nordiska partsmodellen sett i ljuset av social dumping och tryck på sämre lön och arbetsvillkor. Vissa sektorer har utsatts mer än andra, samtidigt som reglerna också gett upphov till fenomen som brevlådeföretag och sätesshopping i syfte att undvika både skatt och arbetstagarinflytande. Snarare än att möjliggöra konkurrens med arbetsvillkor och skattesatser, bör regleringen av EU:s inre marknad bidra till rättvis konkurrens och en säkerställd skattebas för vår gemensamma välfärd.

En viktig förutsättning vid etableringen av EU:s inre marknad var medlemsländernas fortsatta möjlighet till självbestämmande över inriktningen för välfärden, skattepolitiken och den offentliga sektorns tjänsteutbud. Principen om de fyra friheterna kräver därför eftertanke, då frihandel med tjänster inte nödvändigtvis ger samma samhällsekonomiska vinster som handel med varor. Fri rörlighet för arbetskraft och tjänster kan ofta medföra andra utmaningar än de som uppstod när den fria varuhandeln till stor fördel för involverade ekonomier gradvis utökades under 50-talet och de

efterföljande decennierna. Arbetsmarknaderna i demokratiska länder ska vara undantagna den fria konkurrensens principer. Det som särskilt skiljer tjänste- från varuhandel är att det ofta är arbetskraften som flyttar, inte varorna, och att den ofta baseras på temporära uppdrag – något som ger större möjlighet för företagen att undandra sig nationella förpliktelser. Bland de största och snabbast växande tjänsteområdena är de välfärdstjänster som, särskilt i Norden, produceras i ickekommersiell regi; med solidarisk finansiering och vars organisering ursprungligen var ämnad att skydda dessa tjänster från marknadens logik.

Därför blir det en utmaning ifall regelverket för den inre marknaden undergräver möjligheterna att bedriva offentlig välfärd. Här är tjänstedirektivet ett gott exempel som – i kombination med generella principer för den inre marknaden samt specifika direktiv om post, transport och finans – kan innebära utmaningar för hur välfärden ska organiseras i Norden, särskilt om konkurrenslagstiftningens regler om statsstöd och offentlig upphandling driver på för avreglering och privatisering av välfärden. Även om tjänstedirektivet har en lång lista undantag, där den offentliga välfärden ingår, är det en juridisk text som är baserad på kompromisser och oklara bestämmelser som överlåter tolkning och klaggörande praxis åt förvaltning och rättsväsende. Således kan man konstatera att definitionen av välfärdstjänster, genom EU-reglerna för statsstöd, varierar från land till land och över tid.

Svag ekonomisk återhämtning, höga arbetslöshetstal i syd och ett minst sagt svagt hälsotillstånd för den sociala dialogen i vissa medlemsländer driver våra fackliga kollegor i Europa såväl som Europafackets ledning att förespråka ökad lagstiftning och ökat ansvar för EU. Det kan gälla minimilöner, koordinerade skattesystem, kortare arbetsveckor eller en flytt av mandatet att förhandla kollektivavtal från nationell till EU-nivå.

Mot bakgrund av debatten om EU:s framtid har kommissionen också bjudit in till diskussion om EU:s sociala dimension och stakar ut tre tänkbara vägar framåt: att den sociala dimensionen omfattar endast fri rörlighet; att de som tillsammans vill göra mer inom socialpolitiken gör det; eller att EU-27 fördjupar socialpolitiken gemensamt. Diskussionen är ännu inte avslutad men kan, beroende på vilken väg som väljs, innebära reella utmaningar för den nordiska fackföreningsrörelsen och våra välfärdssamhällen. En annan utmaning är kommissionens uttalade önskan om att i framtiden kunna anta lagstiftning genom majoritetsbeslut i rådet på fler områden inom socialpolitiken, då kommissionen anser att dagens ordning med krav på enhällighet på en del områden bromsat flera förslag. Diskussionen om EU:s sociala dimension ska givetvis ses i ljuset av kommissionens överordnade vitbok om EU:s framtid samt Emmanuel Macrons och Angela Merkels tankar och idéer om den europeiska integrationsprocessen, i en tid där Storbritannien kanske inte längre är med i fredsprojektet. Därmed är vi tillbaka där detta dokument startade, nämligen vad EU tillför i form av fred och ekonomisk utveckling och hur vi tillsammans uppnår största möjliga nytta.

Den inre marknaden och EU:s sociala dimension

Frågeställningar för NFS kongress:

1. Vilka områden och frågor ska vi sätta fokus på och prioritera för att EU:s sociala dimension ska stärkas?
2. Hur kan frågan om kapacitetsuppbyggnad av den sociala dialogen i EU/EES medlemsländer, med stöd av resurser från Europeiska socialfonden, bli verklighet?
3. Hur ska vi i Norden bidra till ett EU/EES som på ett mer rättvist sätt balanserar ekonomiska friheter mot sociala och fackliga rättigheter?
4. Hur ska vi gemensamt verka för att välfärdens skattebas inte urholkas genom så kallad säteshopping eller andra typer av skattesmitning – laglig eller ej?
5. Vad krävs av oss i förhållande till våra europeiska fackliga kollegor och deras strävan att uppnå sociala rättigheter, jämlikhet och jämställdhet samtidigt som vi värnar våra modeller?

4 Den nordiska modellen och Europa

Den nordiska modellen är ett system för hur samhället kan organiseras. Modellen, som på många sätt skiljer sig från övriga modeller i det kontinentala Europa, vilar på tre pelare som samspelar och stödjer varandra i en form av ömsesidigt beroende: en pelare för organiseringen av arbetslivet genom partssamarbete och samordnad lönebildning; en pelare för välfärden; och slutligen en pelare för den ekonomiska politiken.

I ett vidare perspektiv är vi en del av den europeiska sociala modellen, som i sin mest grundläggande form kan sägas bygga på grundläggande sociala rättigheter, socialt skydd, social dialog, en reglerad arbetsmarknad och ett offentligt ansvar för välfärd och full sysselsättning. Mycket av detta känns igen i våra egna system, men den åtskillnad som brukar göras är den mellan modellerna på kontinenten, på de Brittiska öarna, i Östeuropa, i Norden och vid Medelhavet.

Det ska också uttryckas att den nordiska modellen inte är helt lik i alla de nordiska länderna. Det finns nämligen vissa skillnader. Till exempel allmängiltigförklaras kollektivavtal på sektornivå i Finland, på Island och delvis i Norge, medan så inte är fallet i Sverige eller i Danmark. Treparsamarbete mellan fack-, arbetsgivare och regering förekommer i olika grad inom olika områden i alla de nordiska länderna. Och i Norge och på Island administreras inte a-kassorna av fackförbunden, utan av myndigheterna. Men, som den norska samhällsvetenskapliga forskningsstiftelsen Fafo konstaterade i forskningsprojektet Nordmod2030, finns det så stora likheter mellan de nordiska länderna att det är motiverat att tala om just en nordisk modell.

Partsmodellen och social dialog i Norden

Det för Norden så karaktäristiska partssamarbetet är en fundamental pelare i den nordiska modellen och något som formats över tid. Den bygger på *rätten att organisera sig, rätten att förhandla kollektivt och rätten att vidta konfliktåtgärder*. Som tidigare nämnt är detta kännetecknet för den europeiska sociala modellen genom grundläggande sociala rättigheter. De är reglerade inte bara genom våra grundlagar i Norden utan också i ILO:s kärnkonventioner 87 och 98 vilka har ratificerats av alla EU:s medlemsländer. Det är demokratiska och fackliga rättigheter som kan sägas utgöra fundamentet för partssamarbetet. Det är genom rätten att organisera sig och ett ständigt pågående arbete för att ge en facklig röst åt arbetstagarna som den, i ett globalt perspektiv, höga organisationsgraden i Norden byggts upp.

Hög organisationsgrad ger tyngd och legitimitet åt fackförbund och huvudorganisationer att representera medlemmen; på den enskilda arbetsplatsen, i kollektivavtalsförhandlingar och i relation till politiska beslutsfattare. I kombination med rätten att förhandla och rätten att vidta konfliktåtgärder innebär detta att arbetsmarknaden regleras genom kollektivavtal och partssamarbete snarare än genom lag (även om det också i Norden krävs grundläggande spelregler i form av lagstiftning), vilket har sina fördelar. Kollektivavtalen, vars löpperioder varierar, omförhandlas nämligen med jämna mellanrum. Under giltighetstiden råder det arbetsfred. Samtidigt som modellen ger arbetsgivarna förhandlingsutrymme och flexibilitet lägger den grunden för en hållbar och förutsägbar arbetsmarknad med hög anställningstrygghet, kollektivavtalsenliga löner, god arbetsmiljö och anständiga arbetsvillkor. Eftersom partsmodellen inte bara gynnar arbetstagarna, utan också företagen och samhällsekonomin i stort, har även arbetsgivarna ett ansvar att aktivt bidra till dess funktion genom att hålla sig organiserade och delta i förhandlingar och samhällsutvecklingen.

I jämförelse med relativt tungrodda parlamentariska lagstiftningsprocesser innebär den nordiska modellen att de nordiska ekonomierna och deras arbetsmarknader är flexibla och lättmanövrerade. Jämte en lönebildning i ordnade former, som främjar hög produktivitet, strukturomvandling och omställning, ger detta vid handen goda chanser att hantera finansiella kriser och det globala trycket på ökad konkurrenskraft. Som en parentes kan nämnas att dessa är några av de huvudsakliga

anledningarna till att de nordiska samhällsystemen bemästrat finanskriser på ett sätt som i internationella sammanhang gett oss väl godkänt och bidragit till ett modellbildande renommé.

Flexibilitet, tillväxt och konkurrenskraft är däremot inte de argument som ensamt skänker existensberättigande åt fackföreningsrörelsen och den nordiska modellen. Det är förmågan att som fackliga organisationer bidra till ett bättre liv och ett bättre samhälle, för medlemmarna och medborgare i våra länder. Om partsmodellen och förhandlingar kan sägas utgöra en av de tre pelarna i den nordiska modellen, så är kollektivavtalen i sin tur det fundament på vilket välfärdssamhället vilar (med vissa nationella variationer ansvarar parterna exempelvis för allt från lön och arbetslöshetsförsäkringar till semester, kompetensutveckling och pensioner). Utmanas möjligheterna, från EU eller nationella lagstiftare, att kollektivt förhandla sådant som rör lön och arbetsvillkor, riskerar detta inte bara att Norden som region blir mindre konkurrenskraftig – utan också att välfärden försämras.

Den offentliga välfärden

Utöver på kollektivavtalen vilar välfärdssamhället också på den generella välfärden – den andra pelaren i den nordiska modellen – där skattefinansierade tjänster och solidariska försäkringssystem skapar goda och jämlika förutsättningar för hälsa, utbildning och ett gott arbetsliv.

Det universella utbildningssystemet innebär att förutsättningarna att utbilda sig är jämlika för alla. Utbildningens betydelse, för konkurrenskraft genom en högt utbildad befolkning, jämställdhet och en social rörlighet som innebär att våra medborgare får det bättre, kan inte underskattas.

Detsamma gäller för den offentliga sektorn med barn- och äldreomsorg, en viktig bakomliggande orsak till den höga jämställdheten och sysselsättningsgraden i Norden. När omsorgen flyttas från hemmet till den offentliga välfärden bryts gamla strukturer och exempelvis kvinnor kan i högre utsträckning delta i arbetslivet än vad tidigare varit fallet.

Genom universella försäkringssystem som täcker föräldraskap, arbetslöshet och sjukdom, skapas ett arbetsliv där alla, kvinnor och män, kan vara med och bidra utan att inkomst eller arbete riskeras om man får barn, blir av med jobbet eller blir sjuk.

Välfärdssystemen och den andra pelaren i den nordiska modellen tryggar människors vardag i tider av omställning, i arbetslivet och livet i övrigt. Den bryter gamla strukturer och bidrar till jämställdhet och jämlikhet samtidigt som den lägger grunden för hög produktivitet och konkurrenskraft genom en högt utbildad arbetskraft. Det är samtidigt viktigt att ha i åtanke att välfärden är en nationell kompetens. Den bygger på nationella skattesystem och omfördelningar och i linje med EU:s subsidiaritetsprincip är det medlemsländerna som har makten över finansiering, utformning, tillgång och omfattning av social- och arbetslivspolitik. EU/EES måste därför respektera medlemsländernas suveränitet vad avser finansiering och organisering av den offentliga välfärden.

Den ekonomiska politiken

Den tredje pelaren i den nordiska modellen avser den ekonomiska styrningen. De nordiska länderna präglas av en ansvarsfull ekonomisk politik, utan stora underskott men med ambitionen att balansera konjunkturcyklerna och upprätthålla en hög sysselsättning och låg arbetslöshet i hela befolkningen.

De huvudsakliga elementen i en sådan politik kan, beroende på situation och aktuella utmaningar, vara en långsiktig budgetpolitik präglad av stark soliditet för statsfinanserna. Det innebär att finanspolitiken och statsbudgeten aktivt används för att jämna ut de makroekonomiska svängningar som följer med konjunkturcyklerna – med andra ord klassisk stabiliseringspolitik. Det är särskilt viktigt för små och öppna export- och importberoende länder, som i Norden, då global efterfrågan direkt eller indirekt kan påverka arbete och välfärd.

Stabiliseringspolitiken bygger upp reserver och bidrar till en åtstramande finanspolitik i högkonjunktur, för att sedan genom offentlig konsumtion och investeringar öka efterfrågan i lågkonjunktur. I kombination med en samordnad lönebildning bidrar detta till att upprätthålla konkurrenskraften, kontrollera inflationen och hålla arbetslösheten på en låg nivå. I detta ligger också möjligheten att genom penningpolitiken påverka efterfrågan samtidigt som valuta och inflation hålls stabila. Möjligheten att påverka penningpolitiken (såväl som finanspolitiken) skiljer sig dock åt mellan de nordiska länderna genom deras olika relationer till EMU.

Som nämnt ovan är de tre pelarna i den nordiska modellen beroende av och understödjer varandra. En aktiv arbetsmarknads-, närings- och utbildningspolitik underlättar bland annat omställningsförmågan, genom betydande satsningar på utbildning, kompetens och arbetsförmedling. På så sätt hänger detta ihop med den nordiska konkurrenskraften och efterfrågan på produkter, arbete och välfärd.

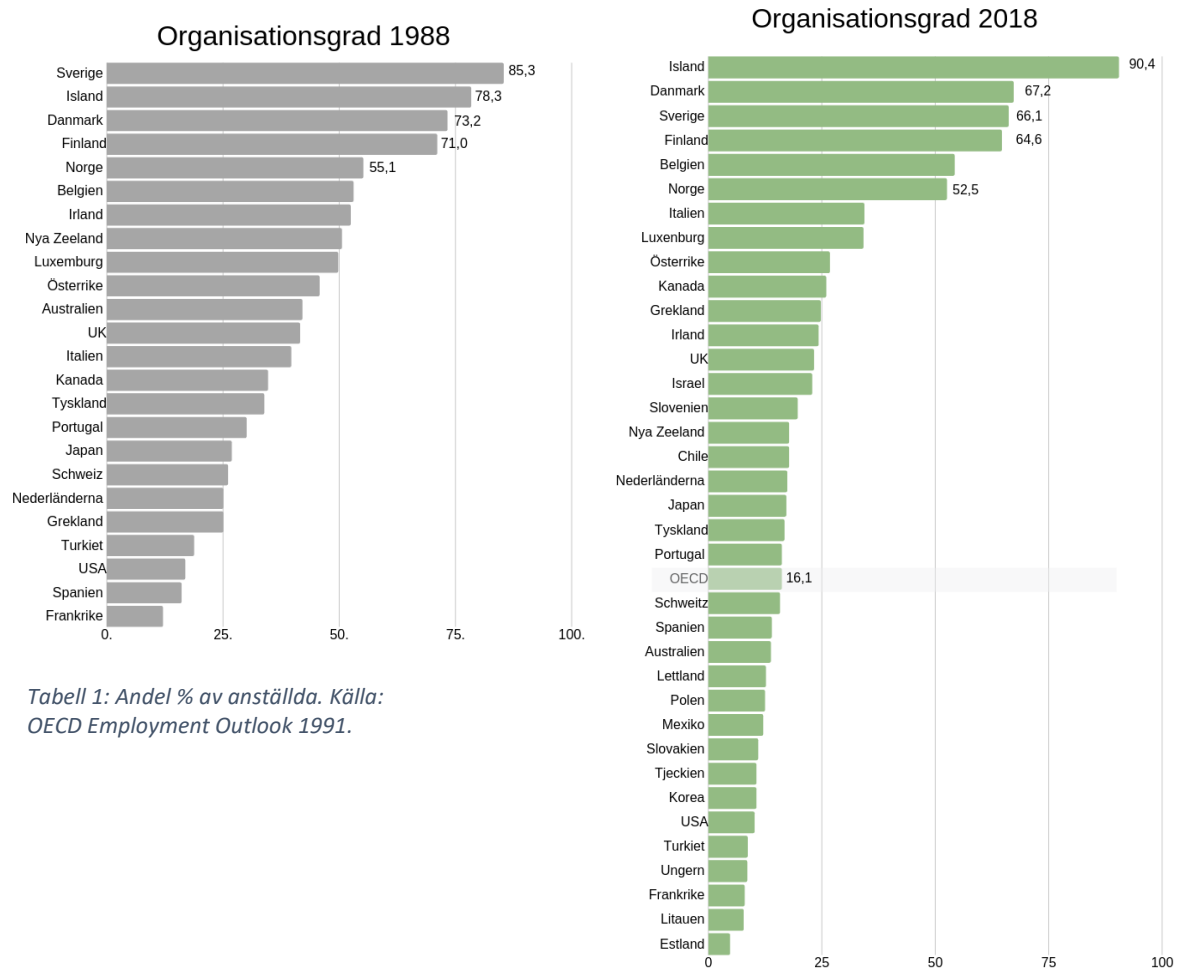
Den nordiska modellen och Europa

Frågeställningar för NFS kongress:

1. Vilka är möjligheterna respektive utmaningarna för norden och den nordiska modellen respektive för Europa och den europeiska sociala modellen?
2. Hur ska vi förhålla oss till utvecklingen av EU:s inre marknad så att de nordiska modellerna värnas?
3. Hur ska vi hantera de utmaningar som kommer med EU-lagstiftning som påverkar våra möjligheter att organisera och tillhandahålla välfärd genom den offentliga sektorn?
4. Hur ska vi hantera konkreta förslag från EU och/eller EFS, exempelvis minimilöner och arbetstider, som går ligger i konflikt med våra nordiska modeller och nationell kompetens?

Facklig styrka - på tillbakagång?

Som konstateras ovan är den nordiska modellen och arbetsmarknadens organisering viktig för välfärden, goda villkor i arbetslivet, omställningsförmåga och konkurrenskraft. En bärande del av modellen är den relativt höga organisationsgraden. Det gör parterna till legitima beslutsfattare i arbetslivet. Ju större vi är, desto starkare och legitimare – både i finansiellt såväl som numerärt avseende. Det gäller också arbetsgivarna. Därför kan en sjunkande organisationsgrad på lång sikt innebära en utmaning för modellen.



Tabell 1: Andel % av anställda. Källa: OECD Employment Outlook 1991.

Tabell 2: Andel % av anställda 2018 eller senaste året. Källa: OECD

Välfärd och arbetsvillkor kan utarmas och urholkas, med betydande konsekvenser för samhällskitt och sammanhållning. Om organisationsgraden sjunker kan modellen bli mindre flexibel, med konsekvenser för omställningsförmågan. I vakuumet av ej framförhandlande kollektivavtal (en reell risk om fack och arbetsgivare inte är legitima förhandlingsparter) måste, om man avser förse medborgarna med någon form av social trygghet, något annat finnas på plats. Detta något kan i sådana fall bara vara lagstiftning. Lagstiftning är som bekant inte särskilt flexibelt. Med det sagt kan vi konstatera att organisationsgraden på ett generellt plan är fallande, särskilt inom fackföreningsrörelsen, något som har diskuterats på otaliga konferenser genom åren. Statistiken ovan redovisar organisationsgraden i OECD-länderna med 30 års mellanrum, 1988 respektive 2018.

En annan utmaning som kommer med en sjunkande organisationsgrad är konfliktlösningsmekanismerna, som utgör en viktig del av den nordiska modellen. Det betyder att parterna oftast kan bidra till att lösa arbetsmarknadskonflikter på egen hand. Systemet för att lösa konflikter förutsätter en hög organisationsgrad för att fungera effektivt. Om löntagarna inte är organiserade kan det exempelvis vara utmanande att dels landa nya kollektivavtal och dels kontrollera om arbetsgivare följer överenskomna förpliktelser. En effektiv tillämpning av spelreglerna av arbetsmarknaden kan därför utmanas av fler människor på arbetsmarknaden som inte är förtrogna med de nordiska systemen och därför är svåra att organisera. Det gäller bland annat utstationerade arbetstagare med kortare och tillfälliga arbetsperioder i Norden, men också personer som är verksamma inom plattformsekonomin eller på andra sätt inte har en traditionell arbetsplats att gå till. Det är en gemensam utmaning för de nordiska länderna att finna vägar som gör att den nordiska partsmodellen rymmer alla löntagare. Det gäller i relation till såväl avtalstäckning som dess tillämpning.

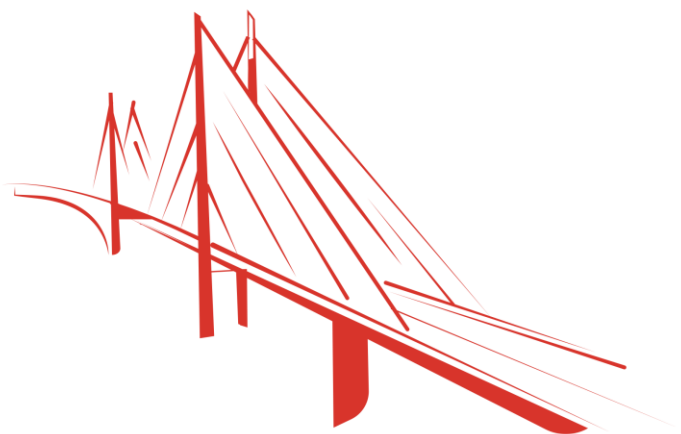
Förkortningar

BASTUN	Baltic Sea Trade Union Network
CEEP	European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest
EEG	Europeiska ekonomiska gemenskapen
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EFS	Europeiska fackliga samorganisationen/Europafacket
EG	Europeiska gemenskapen
EMU	Ekonomiska och monetära unionen
EU	Europeiska unionen
IFS	Internationella fackliga samorganisationen/Världsfacket
ILO	Internationella arbetsorganisationen
IMF	Internationella valutafonden
NFS	Nordens Fackliga Samorganisation/Nordenfacket
OECD	Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling
OEL	Occupational exposure limit
REFIT	EU-kommissionens program för lagstiftningens ändamålsenlighet och resultat
TTIP	Transatlantiskt partnerskap för handel och investeringar
TUAC	Den rådgivande fackliga kommittén till OECD
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe
V-Dem	Varieties of Democracy

Stort tack!

Stort tack till alla er hos NFS medlemsorganisationer som under våren och försommaren 2019 aktivt bidragit till utvecklandet av diskussionsunderlaget. Tack också till vår medarbetare José Pérez Johansson på NFS sekretariat som hållit i pennan. Nu ser vi fram emot diskussionerna på kongressen. Kom ihåg, vår uppgift är att bygga broar!

Magnus Gissler
Generalsekreterare



**BUILDING BRIDGES
NFS KONGRESS**