

Sveriges ordförandeskap i Nordiska Ministerrådet 2013: Inspel till sektorprogrammet för arbetsliv

Nordens Fackliga Samorganisation NFS välkomnar möjligheten att få presentera förslag och inspel till sektorprogrammet för arbetsliv inför Sveriges ordförandeskap i Nordiska Ministerrådet 2013. När ett utkast till program föreligger, under hösten 2012, utgår NFS ifrån att få göra inspel till utkastet.

Då ramarna för Sveriges ordförandeskap för Nordiska Ministerrådet för Arbetsliv till viss del sätts av det fyraåriga ramprogram som ska antas av MR-A under hösten 2012, vill vi också hänvisa till de kommentarer vi gjort till förslaget till arbetsprogram 2013-2016 på arbetslivsområdet (från 26 mars 2012).

En generell uppmaning till Sveriges ordförandeskap är att få in en tydlig nordisk dimension i sektorprogrammet med förslag på gemensamma nordiska lösningar och konkreta mål för det nordiska samarbetet på arbetslivsområdet.

För de nordiska facken är följande arbetslivsområden, som utvecklas ytterligare nedan, prioriterade:

- Gränshinder på den gemensamma nordiska arbetsmarknaden
- Nordiskt jobbtoppmöte 2013
- Arbetskraftens rörlighet och social dumpning
- Utveckling av statistik över arbetskraftens rörlighet inom och till Norden
- Hållbart arbetsliv - arbetsmiljö och stress
- Jämställdhet
- EU & ILO

Gränshinder på den gemensamma nordiska arbetsmarknaden

Gränshindren på den nordiska arbetsmarknaden idag hindrar tillväxt, skapar osäkerhet, minskar människors möjligheter och kostar pengar. Ett verkligt genomförande av den gemensamma nordiska arbetsmarknaden skulle främja integrationen av regionen och innebära en samhällsekonomisk vinst för hela Norden – som kan bidra till ökad tillväxt och mer välfärd för alla. Det är av denna anledning som NFS i sitt arbete har prioriterat gränshinderarbetet.

NFS vill uppmana Sveriges ordförandeskap i Nordiska Ministerrådet att ta krafttag för att lösa de knutar som återstår för att arbetstagare som rör sig över gränserna i Norden inte ska råka ut för problem när de till exempel blir arbetslösa, drabbas av en arbetsskada eller liknande. Nu behövs en tydlig färdriktning och en politisk plan för att åstadkomma en gemensam nordisk arbetsmarknad värd namnet.

Nordens Fackliga Samorganisation, NFS, är en samarbetsorganisation för fackliga centralorganisationer i Norden. NFS har sexton medlemsorganisationer bestående av Landsorganisationerna, Tjänstemannaorganisationerna och Akademikerorganisationerna i de nordiska länderna. Därmed representerar NFS knappt 9 miljoner fackligt anslutna i hela Norden.

NFS vill föreslå en gemensam nordisk målsättning att vi till 2014 ska ha undanröjt de gränshinder på den nordiska arbetsmarknaden som drabbar gränspendlare och människor som flyttar över gränserna i Norden hårdast. Det skulle vara ett värdigt sätt att fira avtalet om den gemensamma arbetsmarknaden från 1954. Så blir 2014 ett verkligt 60-års-jubileum att fira.

Nordiskt jobbtoppmöte 2013

NFS har i ett inspel till Statsrådsberedningen den 24 maj 2012 kommenterat idéerna till ett nordiskt jobbtoppmöte under Sveriges ordförandeskap i Nordiska Ministerrådet.

Unga människors möjligheter på den nordiska arbetsmarknaden är en mycket angelägen fråga att ta upp i detta sammanhang och NFS stödjer det inkommande svenska NMR-ordförandeskapets ambition att på nordisk nivå lyfta upp problemet med den höga ungdomsarbetslösheten. Jobbtoppmötet borde dock också ha som övergripande mål att hitta vägar att stärka hela den gemensamma nordiska arbetsmarknaden, i syfte att underlätta rörligheten över de nordiska gränserna.

De nordiska arbetsmarknadsministrarna (MR-A) bör aktivt involveras i arbetet med det nordiska jobbtoppmötet, liksom arbetsmarknadens parter. Ministerrådsmötet i september på Svalbard kan vara ett första politiskt avstamp inför jobbtoppmötet.

Arbetskraftens rörlighet och social dumpning

I ljuset av den ökande rörligheten av arbetskraft och tjänster över gränserna i Europa, är en av de största nordiska utmaningarna under de kommande åren att värna om och förankra den nordiska arbetsmarknadsmodellen och bekämpa social dumpning.

Social dumpning sker ofta inom ramen för tjänsters fria rörlighet i EU/EES – genom att företag hittar vägar att gå runt de kollektivavtalade villkor som gäller för arbetstagare i de nordiska länderna. Ett mer komplicerat och översiktligt arbetsliv med rörliga entreprenader, nya företagskonstellationer och en utvidgad bemanningsbransch har ställt både fackföreningsrörelsen, arbetsgivare, företag och myndigheter inför nya utmaningar sedan vi öppnade upp gränserna för den fria rörligheten i Europa. Fokus måste nu ligga på att hitta lösningar och strategier för att säkra att anställda och företag arbetar under lika villkor på våra arbetsmarknader.

De nordiska arbetsmarknadsmodellerna är hörnstenar i våra nordiska välfärdssamhällen. Tar vi bort en hörnsten, faller hela bygget. Därför är arbetet för att upprätthålla de nordiska arbetsmarknadsmodellernas likabehandlingsprinciper så avgörande. Hög organiseringsgrad, goda partsrelationer och hög kollektivavtalstäckning är också grundläggande.

Den svarta ekonomin är också ett hot mot de nordiska arbetsmarknadsmodellerna, eftersom svart arbete skapar grogrund för snedvriden konkurrens och social dumpning.

Det är viktigt att kampen mot social dumpning, diskriminering och svart ekonomi på den nordiska arbetsmarknaden sätts upp som mål i ordförandeskapsprogrammet och prioriteras både politiskt och resursmässigt. Konkreta målsättningar skulle kunna vara att till exempel bättre koordinera de nordiska ländernas arbetstillsyn, övervakningsorgan och skatteverk i syfte att bekämpa social dumpning och svart ekonomi.

Utveckling av statistik över arbetskraftens rörlighet inom och till Norden

Ett viktigt instrument både för att underlätta mobilitet över gränserna inom Norden/till Norden, samt för att kunna vidta effektiva åtgärder mot social dumpning, är tillförlitligt beslutsunderlag i form av statistik och forskning om rörligheten över gränserna.

Tyvärr är statistikunderlaget kring arbetskraftens rörlighet inom och till de nordiska länderna mycket bristfälligt. Information och statistik över arbetskraftsmobilitet måste utvecklas för att bättre kunna analysera rörligheten över gränserna i Norden och utforma en politik både för att bekämpa social dumpning och för att underlätta mobiliteten.

Några sätt att utveckla informationen, skulle kunna vara att:

- Sänka kravet på längden för vistelse i arbetslandet för att omfattas av arbetskraftsundersökningarna (AKU)
- Särskilja siffror för personer från annat nordiskt land i AKU
- Utveckla mer permanent statistik för gränspendling.
- Inkludera gränspendling från de baltiska staterna och Tyskland i den nordiska gränspendlingsstatistiken.

Hållbart arbetsliv – arbetsmiljö och stress

NFS lägger stor vikt vid arbetet för ett hållbart arbetsliv i Norden, vilket också är temat för vår Nordiska Fackliga Kongress 2012. Ett hållbart arbetsliv ska vara både socialt, ekonomiskt och ekologiskt resiliert.

För de nordiska facken innebär detta bl.a. respekt för fackliga rättigheter överallt i världen, fortsatt arbete för mer arbetstagarinflytande när det gäller den egna arbetsmiljön, samt fokus på att det goda arbetet ska komma fler till del, genom att skapa en inkluderande arbetsmarknad med ett inkluderande arbetsliv. Det innebär också att underlätta medlemmarnas arbetsvardag genom att förhandla fram bättre villkor för dem som har otrygga eller stressiga jobb, och öka den arbetsflexibilitet som dagens livspusslande arbetstagare behöver under perioder i sitt arbetsliv.

På arbetsmiljöområdet menar vi att både den fysiska och den psykiska arbetsmiljön måste lyftas fram. Fokus borde allt mer riktas på ledarskapsfrågor och de *nya* utmaningar i arbetsmiljön som ett högre tempo på arbetsmarknaden ger upphov till, såsom stressrelaterade symptom och en ständig tillgänglighet och därmed brist på återhämtning.

Om nordborna ska kunna arbeta längre, måste också förebyggande insatser för bättre psykisk och fysisk arbetsmiljö stärkas. Det är hög tid att man tar den psykiska arbetsmiljön på samma allvar som den fysiska arbetsmiljön. Oavsett om en arbetstagare blir sjuk av en arbetsolycka eller av stress är det lika allvarligt. Betydelsen av en bra psykisk arbetsmiljö måste erkännas både i lag och i praxis.

Jämställdhet

Trots att Norden, i jämförelse med många andra regioner i världen, kommit långt i jämställdhetsarbetet så har vi fortfarande stora problem med den könssegregerade arbetsmarknaden där det finns breda yrkesgrupper som består nästan uteslutande av ett kön. Jämställdhetsfrågorna bör vara i centrum för Sveriges ordförandeskap i Nordiska Ministerrådet och det bör anläggas ett jämställdhetsperspektiv på ordförandeskapets alla frågor.

EU & ILO

Under Sveriges förra ordförandeskap för Nordiska Ministerrådet 2008, belystes kompetensfördelningen mellan EU och ILO i syfte att främja den sociala dialogen och det nordiska samarbetet i EU och ILO-sammanhang. Bland annat arrangerade ordförandeskapet ett mycket uppskattat nordiskt trepartsseminarium om samarbetet mellan EU och ILO.

Då förhållandet mellan EU och ILO fortfarande är en aktuell nordisk arbetsrättslig angelägenhet med anknytning till EU och globaliseringen, vill NFS å det starkaste uppmana det inkommande svenska ordförandeskapet i Nordiska Ministerrådet att arrangera ett uppföljningsseminarium i trepartsform under 2013, där NFS gärna är medarrangör. Frågor kring kompetensfördelning och hur normkonflikter mellan EU och ILO kan lösas måste belysas ytterligare, liksom huruvida den nordiska modellen för kollektivavtalsreglering av arbetsmarknaden ger upphov till särskilda problem i relationen mellan EU-rätten och ILO-rätten.

Vi i de nordiska facken ser fram emot ett fortsatt bra samarbete med Nordiska Ministerrådet och det inkommande svenska ordförandeskapet med en gemensam målsättning att få ett hållbart arbetsliv i Norden som inkluderar alla. Där vi uppnår bra villkor, trygghet och flexibilitet genom starka kollektivavtal och en gränslös arbetsmarknad.