

I Fokus

OECDs visegeneralsekretær Mari Kiviniemi: sverger til fakta og frykter proteksjonisme

Nyhet

Svenska fackliga organisationer vill begrænse stridsrätten

Leder

Nye tendenser gir nye perspektiver

Nyhet

OECD maner til handling: velferd for alle er mål på suksess

22. Juni 2018

Tema: Forskning gir innspill til ny politikk



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 5/2018



Finansiert
av Nordisk
ministerråd

ARBEIDSLIV I NORDEN

Arbeidsforskningsinstituttet Høgskolen i
Oslo og Akershus Postboks 4 St. Olavs
plass 0130 Oslo

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet HIOA,
På oppdrag fra Nordisk ministerråd

ANSVARLIG REDAKTØR

Berit Kvam

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

Nyhetsbrevet utgis i en e-postutgave,
som kan bestilles gratis fra
www.arbeidslivinorden.org

ISSN 0809-9456 tildelt: Arbeidsliv i
Norden (online)



Innhold

Nye tendenser gir nye perspektiver.....	3
"Pappaledigheten ekstremt viktig for å få jämställdhet"	4
Forskningsprosjektet mot alle odds: Olli Kangas om medborglön i Finland	6
Plattformgigantene er lønnsomme - men de skaper få nye jobber	9
Kommer plattformsföretagen kunna passa in i den nordiska modellen?	12
OECDs visegeneralsekretær Mari Kiviniemi: sverger til fakta og frykter proteksjonisme	14
OECD maner til handling: velferd for alle er mål på suksess	17
Svenska fackliga organisationer vill begränsa stridsrätten.....	20

Nye tendenser gir nye perspektiver

Forskning og utredning gir viktige innspill til den politiske debatten, til politikkutvikling og til implementeringen av politiske tiltak, sa Norges arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie da hun åpnet konferansen The Nordic Work Life Conference 2018 på Oslomet nylig. Arbeidsliv i Norden setter ny kunnskap om likestilling, borgerlønn og digitalisering i Fokus.

LEDER

22.06.2018

AV BERIT KVAM

Likestilling er en viktig betingelse for kvinners deltakelse i arbeidslivet i Norden. Hva betyr så fedrekvoten for likestilling i arbeids- og familieliv? Professor Anne Lise Ellingsæter har utredet spørsmålet om arbeidstidsregimer og familiepolitikk for den norske regjeringen, og slo til lyd for den til nå mest radikale delingen av omsorgspermisjonen i Norden. Hun mener det er på tide at mor og far deler likt med unntak av noen få uker før og etter fødselen. Fedrekvoten må lovfestes, mener hun, hvis ikke viser erfaring at arbeidsgiverne kan la være å følge opp. Nå gikk det ikke som utredningen foreslo, og Norge er fortsatt ikke best i Norden. Med unntak av danske fedre som henger sørgelig etter, er det likevel utvikling å spore, men islandske fedre går fortsatt foran.

Ny teknologi og digitalisering er et tema som ligger på alle regjeringers bord, i Norden. Det handler om hvordan de algoritmestyrte plattformene styrer arbeidsoperasjoner, skaper nye former for arbeid og nye tilknytningsformer i arbeidslivet. Teknologi kommer til å skape en rekke nye typer jobber og utfordringer når samfunnet går fra maskiner og olje som viktigste produksjonsmidler, til algoritmer og data, sa professorene Bo Dahlbom og Ragnar Torvik i sine innspill om Fremtidens arbeidsmarked.

På konferansen om Fremtidens arbeidsliv i Stockholm nylig, var det en gjennomgående holdning at det nye arbeidslivet krever nytenkning rundt arbeidsrett og velferdssystemer. Holder den nordiske modellen inn i fremtiden? Utfordringene innebærer blant annet at andre tilsettingsformer enn fast ansettelse på heltid blir vanligere, og at mer enn halvparten av de nye jobbene de siste ti årene har vært såkalte atypiske ansettelser. I tillegg er det stadig flere som må ha flere jobber for å kunne forsørge seg, og dessuten har andelen selvstendige næringsdrivende som må jobbe som om de var ansatte, økt betydelig både i Sverige og Norge. Spørsmålene vi stiller er: Vil fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner kunne tilpasse seg den nye virkeligheten? Kommer tyn-

gdepunktet mellom den kollektive avtalereguleringen av arbeidslivet og lovregulering til å bli forskjøvet?

Det trengs både forskning og utredning for å finne ut av hvordan nye tiltak skal utformes og hvordan de fungerer i praksis. Det gjelder for eksempel eksperimentet med borgerlønn som ble satt i verk av den finske regjeringen i 2017. Resultatet skal foreligge i 2020. Men allerede nå spår Olli Kangas, forskningssjefen som har stått ansvarlig for eksperimentet, at Finland ikke kommer til innføre borgerlønn, blant annet fordi regjeringen i Finland har gått motsatt vei, som han sier, ved å innføre aktivitetsplikt for dem som mottar arbeidsløshetsstrygd.

Arbeidsløsheten i Finland uroer også tidligere statsminister i Finland Mari Kiviniemi. Hun har de seneste fire årene vært visegeneralsekretær i OECD. Kiviniemi understreker betydningen av forskningens bidrag til kunnskap og utvikling i OECD. I Portrett utdyper hun sin drivkraft: å få regjeringer i verden til å ta OECDs budskap på alvor: at handel fører til økt vekst, og at vekst i økonomien må reguleres og fordeles hvis resultatet skal bli «Inkluderende vekst». Så, når dette året er omme, brenner hun etter å bidra til Finsk handel.



"Pappaledigheten extremt viktig för att få jämställdhet"

- Dagens regler för pappaledigheten gör att arbetsgivarna får för stora möjligheter att förhandla med männen om de ska ta ut pappaledigheten eller inte. Vi borde få mindre flexibla lösningar, säger Anne Lise Ellingsæter, som ledde en statlig norsk utredning om föräldraledigheten. Den föreslog att 20 veckor skulle reserveras för pappan.

TEMA

22.06.2018

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Anne Lise Ellingsæter var den första huvudtalaren på den nordiska arbetslivskonferensen Nordic Work Life Conference 2018, som arrangeras på universitetet OsloMet den 13-15 juni.

Den utredning som hon ledde är den hittills mest radikala när det gäller pappamånader i Norden:

- Tiden har kommit för att ta nästa steg mot ett jämställt föräldraskap. Utredningen går in för en tudelad föräldraledighet. Av hälsomässiga orsaker bör tre veckor före födelsen och de första sex veckorna efter födelsen reserveras för mamman. Utöver detta bör perioden delas i två lika delar.

De resterande 40 veckorna bör delas jämnt, så att mor och far får 20 veckor vardera, föreslog utredarna.

Den 6 juni i år var utredningen färdigbehandlad. Det slutade med att Stortinget beslöt att tredelningen skulle behållas. 15 veckor ska reserveras för vardera mor och far, 16 veckor ska kunna fördelas fritt.

Pappamånaderna har visat sig vara en känslig mätare på hur långt jämställdheten inom arbetslivet kommit. När myndigheterna har förkortat hur lång tid av föräldraledigheten som reserveras för pappan, har männen snabbt tagit motsvarande kortare tid. Det visar det som skedde i Norge

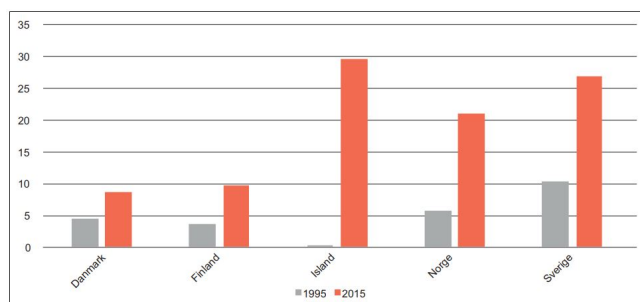
2014, då regeringen minskade antalet veckor som reserverats till pappan från 14 till 10 veckor.

- När du har veckor som kan fördelas på både mor och far, så blir det i praktiken mor som tar allt. Gamla normer och sedvanor styr fortfarande hur föräldrarna tänker, men också vilkoren i arbetslivet, säger Anne Lise Ellingsæter.

- I Norge hör vi fortfarande historier om arbetsgivare som anser att papporna inte bör ta mer än kvoten. Du hör argument som att män har jobb där de inte kan vara borta, i alla fall inte sammanhängande perioder över längre tid. Det är ingen som ställer de frågorna till mödrarna.

- Därför skapar flexibiliteten ett problem för männen. De måste argumentera gentemot sina arbetsgivare varför de ska stanna hemma med barnet en del av den flexibla perioden. Det skapar en obalanserad situation.

Skillnaderna i pappaledigheten är stor i Norden. Antalet veckor som reserverats för pappan varierar nu från noll i Danmark, till 15 i Norge. Diagrammet nedanför visar hur det reella uttaget av pappaledighet ändrats de senaste 20 åren.



Diagrammet visar männens uttag av föräldrapenning i de nordiska länderna. Den grå stapeln är 1995 och den orange är 2015. Antal veckor på den vänstra axeln. Källa NOU 2017:6

Island är inte bara det land där papporna tar ut mest föräldrarledighet - ökningen skedde från en bottennivå.

- Island beslöt 2012 att förlänga sin föräldraledighet ytterligare, till 12 månader. I det nya systemet behålls en tredelning av perioden, men istället för 3 månader vardera för mor och far och 3 månader som kan fördelas fritt, blir det 5 månader vardera och 2 månader som är flexibla, säger Anne Lise Ellingsæter.

På grund av finanskrisen som drabbade landet har emellertid inte reformen genomförts ännu.

En skillnad mellan Norge och Sverige är att perioden som föräldraledigheten kan tas ut är mycket längre i Sverige.

- Där förväntas det att föräldrarna sparar en del av tiden näsan ända upp till barnet börjar på skolan. I Norge är vi

väldigt tydliga på att det handlar om att barnet ska ha en förälder hemma på heltid under det första året.

I Sverige har föräldraledigheten ändrats för att förhindra att invandrarkvinnor får väldigt långa perioder med föräldraledighet om de får flera barn och därmed förhindras att komma ut i arbetslivet.

- Det som är intressant är att när det införs ett system så blir det normen för vad invånarna tycker är det riktiga sättet att ta hand om barn. Nästan alla norska barn gå nu i barndaghem. Frågar man mödrarna så är det en stor majoritet som också anser att det är det bästa för barnet.

Anne Lise Ellingsæter är övertygad om att Europa kommer att följa efter Norden och utöka föräldraledigheten - men kanske inte av samma skäl som i Norden där jämställdhetstanken varit framträdande. Ironiskt nog kan Danmark bli tvunget att återinföra en reserverad pappaperiod på grund av ett nytt EU-direktiv.

- Bakom vårt förslag om mindre flexibilitet ligger det en jämställdhetsideologi. Det är ett mål att män och kvinnor ska vara jämställda, inte bara som arbetstagare, men också som omsorgspersoner. Men hur ska man uppnå det?

- Pappakvoten har varit extremt viktig, symboliskt sett, för att ändra hur vi tänker om förhållandet mellan far och barn. Det finns en potential för att gå ett steg vidare genom att ge papporna en mer jämlik fördelning av föräldraledigheten, sammanfattar Anne Lise Ellingsæter.



Bild av Olli Kangas

Forskningsprojektet mot alla odds: Olli Kangas om medborgarlön i Finland

Visar experimentet med medborgarlön i Finland att det är något att satsa på i framtiden? Det får vi först veta år 2020. Men på ett sätt har forskningsprojektet redan varit en succé – att det gick att genomföra överhuvudtaget.

TEMA

22.06.2018

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Olli Kangas, som är forskningschef på Kela, den finska pensionsmyndigheten, fick ett projekt som krävde både ljusa sommarnätter och långa, mörka vinterdagar att genomföra.

- Vi fick 20 miljoner euro för experimentet och hade ett extremt pressat tidschema. Vi hade bara ett år på oss att planlägga experimentet, bestämma oss för vilket urval vi skulle använda och designa plattformen som skulle betala ut bidraget. Det hela var en mardröm att genomföra, säger han.

Olli Kangas stred med finska byråkrater som ville ta livet av forskningsprojektet, övertygade skeptiska ministrar och tam-

pades med EU, som oroade sig för vad konsekvenserna skulle bli i andra länder.

- Det hade varit lättare att genomföra medborgarlön i Norge eller Island, påpekade Olli Kangas på Nordic Work Life Conference 2018 i Oslo.

Medborgarlön har både anhängare och motståndare, men det följer inte den vanliga politiska skalan. Bland anhängarna finns det till exempel både högerpartiet, som ser det som en nedmontering av välfärdsstaten och vänsterpartier som ser det som en utvidgning.

Tanken med medborgarlönen är att alla som bor i ett land ska ha rätt till en viss minimi-inkomst som ges utan villkor. Förespråkarna pekar på att dagens bidragssystem är komplicerade och att det är lätt att hamna i byråkratisk fällor. Eftersom många av bidragen är inkomstprövade riskerar den som tar emot bidraget att förlora dem genom att ta ett nytt jobb.

- Även om bidraget en person har fått är lågt gäller det för all framtid och är säkert, sa Olli Kangas.

Motståndarna till medborgarlön pekar på att det blir för dyrt, att incitamentet att arbeta minskar och att det kan leda till negativa konsekvenser för jämställdheten eftersom det kan påverka kvinnor att bli hemma istället för att jobba.

Översvämmas av flyktingar?

Det var Juha Sipiläs centrumsregering som lanserade förslaget om ett experiment med medborgarlön 2015. Regeringen består av tre olika partier, där framförallt sannfinländarna oroade sig för att ett sådant experiment skulle leda till att Finlands omdöme som flyktingmål påverkades.



- Speciellt en minister oroade sig för att Finland skulle översvämmas av flyktingar som såg för sig att de skulle få manna från himmeln om de kom hit. Hon insisterade också på att vi skulle studera vad EU säger om överförbarhet av social fördelar mellan medlemsländerna.

Forskningsgruppen föreslog i mars 2016 att experimentet skulle vara landstäckande. Ett representativt urval skulle fördelas i olika grupper med olika nivåer på bidragen och olika skattenivåer för att kunna studera effekterna bättre.

- Vi insåg snabbt att den nivå vi först tänkte att medborgarlönen skulle ligga på, ungefär 1 000 euro per månad, var allt för hög, eftersom det skulle lett till att marginals-katten på de inkomster som kom utöver detta skulle ligga på 70-80 procent.

Resultatet blev att nivån sattes till 560 euro per månad. Det gjorde också att en kritisk gräns i förhållande till EU inte överskreds.

Skrev nya lagar

- För att kunna genomföra experimentet var vi tvungna att skriva nya finska lagar för vad som skulle ske för alla andra bidragsformer när medborgarlönen kom. Men finansministern ville inte att skatter skulle ingå i experimentet.

När forskargruppen utsetts och hade möte med statsministern föreslog han att eftersom tanken var att medborgarlönen skulle tas genom att reducera andra, behovsprövade bidrag, kunde finansieringen av projektet kunna ske genom att en del av de 15 miljarder euro som betalas ut i bidrag varje år omplacerades.

- Det gjorde att vi kände oss som "masters of the universe" och att vi planerade för ett experiment som skulle ha 100 000 deltagare. Men vi föll fort ned från himmelen och hamnade i askan, eftersom det visade sig att byråkraterna var starkare än politikerna, sa Olli Kangas.

Det slutade med ett mycket mer blygsamt experiment. 2000 personer i åldrarna 25-58 år valdes ut bland de som fick arbetslöshetsunderstöd. Dessa fick 560 euro utbetalt per månad utan några krav på någon sorts motprestation under två år, 2017 och 2018. Samtidigt finns det en lika stor kontrollgrupp, som inte fick någon medborgarlön. Den ekonomiska ramen blev 20 miljoner euro.

- Vi valde att inte göra lokala experiment i enskilda kommuner. Erfarenheterna från de experiment som gjorts i USA är att det ofta hände något i de kommuner som valdes ut, som påverkade arbetsmarknaden där och som fick som följd att hela experimentet blev misslyckat.

Grundlagen hotade stjälpa projektet

Målet med experimentet var att se vad som skedde när de som ingick i projektet slapp använda tid på att ansöka om finansiell hjälp. Skulle den tid som då frigjordes användas till andra aktiviteter eller att hitta jobb?

Ett hinder visade det sig vara att den finska grundlagen förbjuder att människor behandlas olika. Olli Kangas forskargrupp ville att experimentet skulle vara obligatoriskt, så att de som valdes ut fick medborgarlönen oavsett om de ville eller inte. Det är en form av "experiment på människor" som inte gjorts tidigare i Finland. Planen på att ha olika nivåer på medborgarlönen övergavs därför.

- Vi fick klartecken av juristerna som bedömde detta först i slutet av december 2016, två veckor innan experimentet skulle inledas.

När Olli Kangas själv försöker besvara frågan om experimentet varit vällyckat eller inte, låter han nästan som konstnären Christo, som är känd för att packa in broar och byggnader i tyg. Konstverket handlar lika mycket om att överkomma de byråkratiska hindren, som själva inpackningen.

- Vi lyckades överkomma de konstitutionella hindren att genomföra ett sådant här experiment och jag skulle kunna tala i timmar om den politiska processen och vad som hände bakom scenen. Vi vet mycket mer om vad som kan göras och hur det ska göras idag.

Bättre än kanadensiskt forskningsprojekt?

- Man kan jämföra vårt experiment med det kanadensiska medborgarlönexperimentet som pågår samtidigt. De har en större variation i vilka grupper som ingår i projektet, de betalar ut en större summa – ungefär 800 euro och projektet är treårigt. Men de har en stor nackdel och det är att de bara har frivilliga deltagare. De har haft stora problem med att få deltagare.

En evaluering av forskningsexperimentet ska göras.

- Men det har varit extremt svårt att få pengar till det. Politikerna var villiga att ge 20 miljoner euro för experimentet, men bara 700 000 euro för att utvärdera det.

Tack var de finska registren kommer det gå att följa vad som sker med den grupp som fått medborgarlön i många år framöver. Men registerdata släpar efter med ett år, så att data från 2017 först blir tillgängligt i slutet av 2018.

- Därför kommer vi presentera våra slutresultat först i slutet av 2020, säger Olli Kangas, som inte tror att medborgarlön kommer att införas i Finland.

- Dels kommer experimentet avbrytas ett år tidigare än planerat, dels har regeringen gått motsatt väg genom att skärpa kraven till aktivisering. Om medborgarlönen införs blir det köksvägen, genom att en del av bidragsformerna slås ihop och förenklas.



Plattformgigantene er lønnsomme - men de skaper få nye jobber

Den digitale revolusjonen kommer til å endre arbeidslivet i vårt århundre fullstendig, akkurat som den industrielle revolusjonen gjorde det. Men teknologi kommer til å skape en rekke nye typer jobber og utfordringer når samfunnet går fra å være avhengig av muskelkraft og intelligens til datakraft, mener professorene Bo Dahlbom og Ragnar Torvik.

TEMA

22.06.2018

TEKST: VALERIA CRISCIONE

Verden står ovenfor en sosial revolusjon som kalles den digitale revolusjonen. De fem store kjempene som dominerer er amerikanske teknologiselskaper – Google (Alphabet), Facebook, Amazon, Microsoft og Apple. Disse er verdens største selskaper målt i markedsverdi, og slår til og med de store oljeselskapene og bilprodusentene.

‘The Big Five’ har opplevd en eksplosiv vekst delvis på grunn av at de har nettverk med tosidige plattformer og deres muligheter til å ta ut salgbare data. Men de er også i en ekstremt lukrativ posisjon når det gjelder kapital, ifølge Torvik, som er økonomiprofessor ved NTNU i Trondheim. De har råd til å

kjøpe opp konkurrentene for å opprettholde sin egen dominans. Tre av de fem selskapene har omtrent 25 prosent av kontantbeholdningen for alle de 500 selskapene som inngår i S&P 500 indeksen

Data er den nye oljen

Alt dette er symptomatisk for maktskiftet som skjer som følge av den digitale revolusjonen, sier Bo Dahlbom, som er IT-professor ved Göteborgs universitet og som rådgir den svenske regjeringen om følgene av digitaliseringen av samfunnet. Data har blitt drivstoffet for den nye digitale

økonomien, akkurat slik oljen var det for den industrielle revolusjonen.



I følge Bo Dahlbom hører lobbyister, politikere, og entertainere til de yrker som ikke kommer digitaliseres. "Jeg kan kanskje regnes som en entertainer", sa han.

– Vi går inn i det 21. århundret med data, algoritmer, plattformer og tjenester, sa Dahlbom i sitt innlegg på The Nordic Work Life Conference 2018 plenary session on the Future of Work på OsloMet i forrige uke.

– Så algoritmene er dette århundrets maskiner... Data er verdt like mye som olje, eller kanskje mer. Si det til en nordmann.

Oljemagnaten John D. Rockefeller og grunnleggeren av det amerikanske bilmarkedet Henry Ford var de to største maktpersonene tidlig på 1900-tallet. Begge spilte en viktig rolle i utformingen av det 20. århundrets industrielle samfunn, basert på tilsynelatende uendelige oljeressurser og effektive produksjonsmetoder. Dagens ledere er teknologi-milliardærer som Amazon-sjef Jeff Bezos, verdens rikeste mann ifølge Forbes, og administrerende direktør i Alphabet, Larry Page. De andre tre store som dominerer er de amerikanske teknologiselskapene Apple, Facebook og Tesla.

– Det som kjennetegner disse fem selskapene er ikke systemer, men plattformer, sa Dahlbom.

– Alle er digitale plattform-selskap.

Mindre arbeid

Så hva betyr alt dette for fremtidens arbeidsmarked? Ifølge én teori, kommer teknologi til å 'spise arbeidskraft'. På samme måte som maskiner i fabrikker tok over for arbeiderne, vil data ta over for mennesker. Uber-sjåfører vil bli overflødige når vi får selvkjørende biler. I rapporten The Future of Employment fra 2013, sier forskere fra universitetet i Oxford at halvparten av alle arbeidsoppgaver kan komme til å være automatiserte innen 2034.

– Hvis den digitale revolusjonen er like sterk som den industrielle revolusjonen, kommer den til å knuse arbeidsmarkeds-systemet som vi bygde opp i det 20. århundre og erstatte det med noe svært annerledes, sa Dahlbom.

Man kan se historiske paralleller i det synkende antallet hester i Norge. I 1946, høydepunktet for norsk jordbruk da sektoren tok 20 prosent av arbeidskraften og også var den største arbeidsgiveren i privat sektor, fantes det 238.000 hester. I 1975, i starten av den teknologiske revolusjonen, var det bare 20.000. I dag er bare to prosent av arbeidskraften ansatt i jordbruket, den samme fraksjonen som hester.



Ragnar Torvik presenterte et nytt ord: Hvis noen blir utkonkurrerte burde det også finnes et ord for de som blir "innkonkurrerte".

– Vi mistet ni av ti hester, sa Ragnar Torvik i sin presentasjon under the Future of Work-sesjonen 'New Technology – income losers and income winners'.

– Vi har mistet ni av ti jobber i landbruket.

I løpet av denne tiden økte verdiskapningen. Men det finnes ingen bevis for at dette skapte arbeidsløshet i det lange løp, sier han. Utviklingen førte til endringer i hvilke typer jobber som fantes – fra hestekjører til lastebilsjåfør. Vi fikk også sterke inntektsøkninger – selv om det tok flere tiår. Produktiviteten blant de ansatte økte også.

– Det er bra at disse jobbene forsvant, fordi det gjorde det mulig å overføre folk til mer produktive oppgaver som gav dem høyere lønn, sa Torvik.

– Det var ikke slik at teknologien skjov arbeiderne ut. Den skjov arbeider inn. Hovedforklaringen er at teknologi og arbeid utfylte hverandre, i alle fall tidligere. Da teknologien kom ble arbeidet også mer produktivt. Dette var ikke en trussel mot arbeidsstyrken. Det gav dem flere muligheter. Det gav dem høyere lønn. Det gav dem bedre velferd over tid.

Nye jobber

I dag utfyller ikke teknologi og arbeid hverandre i samme grad, men de er alternative faktorer siden maskiner og data kan brukes istedenfor mennesker, sier han. Mennesket er hesten som er utkonkurrert fordi vi nå har førerløse biler. De som har kompetanser som komplementerer teknologien kommer til å være konkurransedyktige.

En del av problemet er at selskaper er mer profitt-drevne enn arbeids-drevne. 'The Big Five' dominerer ikke når det gjelder antallet ansatte. Alphabet, Facebook, Amazon, Microsoft og Apple har rundt 400.000 ansatte, ifølge Torvik. Disse selskapene er verdt mer enn 100 ganger det General Motors var verdt i 1979, men har likevel færre ansatte.

Algoritmer kommer til å overta noen typer jobber og de vil skape nye. Vi kommer til å få en ny middelklasse med change agents, lobbyister, politikere, terapeuter, entertainere, stylist-ter og mentorer, ifølge Dahlbom. Tidligere var det fokus på hjernekraft: advokater, leger, lærere og forskere. Plattformen tar over for gamle jobber, og algoritmer vil ødelegge livet for leger og lærere.

Vi vil ikke bare få færre jobber, men verre jobber – som de tidligere butikkmedarbeiderne som nå leverer pakker for Amazon uten rett til pause, og som må tisse i en Coca Cola-flaske. Vi risikerer også lavere lønninger.

– Det å ta vare på roboter kommer til å bli en veldig viktig arbeidsoppgave i fremtiden, sa han.

– Og de som gjør det vil bli svært dårlig betalt, fordi det kommer til å være så mange å velge fra siden teknologi har tatt over så mye.

– Men så vil vi også se en annen del av arbeidsstyrken, nemlig de som jobber med å bygge plattformer i startup-selskaper som kommer til å bli kjøpt opp av de fire store selskapene. Disse arbeiderne kommer til å bli del av elite-arbeidsstyrken, teknologene.

Et politisk paradoks

Det er et paradoks at det landet som er ansvarlig for å skape disse suksessrike selskapene i den nye økonomien – dvs. USA – også er det landet som sverger mest til den gamle økonomien. Under President Donald Trumps administrasjon har landet gått ut mot globalisering, sagt opp handelsavtaler og introdusert proteksjonistiske tariffen.

I et forsøk på å støtte stålarbeidere, innførte USA nylig en stål-tariff på 25 prosent og en aluminium-tariff på 10 prosent på varer fra EU, Mexico og Canada. USA har også truet med å innføre tariffen verdt 50 milliarder dollar på importvarer fra Kina. Handelspartnere har advart med at de vil gjengjelde ved å innføre egne tariffen mot USA. Dette kan true den nye økonomien og digitaliseringens fremgang, advarer Torvik.

– Timingen er så dårlig som den kan bli, siden USA har så mye å vinne på frihandel og Kina kommer til å bli mindre og mindre avhengig av handel, sa han i et intervju.

– Å gå baklengs, slik Trump nå gjør, er ille nok, men timingen er ekstraordinært dårlig.

– Frihandel er avgjørende for innovasjon, legger han til.

– Trumps proteksjonisme flytter arbeid fra høy- til lavproduktivt arbeid. Men i tillegg hindrer han produktivitetsveksten... Hans politikk fører til at det er mer sannsynlig at nye teknologiselskaper kommer til å se dagens lys i Kina og ikke i USA.

Kommer plattformsföretagen kunna passa in i den nordiska modellen?

Har Uber-föraren någon arbetsgivare? Är "egenföretagaren" i själva verket arbetstagare? Och vad ska den behovsanställda leva av om hen inte får jobba tillräckligt många timmar? Frågorna är inte nya, men de får allt större betydelse efter hand som digitaliseringen fortskrider och nya sysselsättningsformer blir allt vanligare. Det nya arbetslivet kräver nytänkande också inom arbetsrätten och socialförsäkringarna.

ANALYSE

22.06.2018

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU&ARBETSRÄTT

Att andra sysselsättningsformer än fast anställning på heltid har blivit vanligare är ett faktum. Enligt Europeiska kommissionen har mer än hälften av de nya jobb som har tillkommit de senaste tio åren varit så kallade atypiska anställningar, det vill säga deltidsanställningar, behovsanställningar, visstidsanställningar etc.

Även andelen "beroende egenföretagare" ökar, framhöll Mark Keese från OECD vid konferensen om Framtidens arbetsliv som nyligen hölls i Stockholm. Det är personer som kallas egenföretagare, men som rätteligen är arbetstagare eftersom de i praktiken arbetar under samma förhållanden som sådana. OECDs siffror visar en kraftig ökning från 2010 till 2015, bland annat i Sverige och Norge, även om det är från låga nivåer.

En annan tendens är att allt fler människor blir mångsysslare. De kan ha anställningar hos fler olika arbetsgivare eller kombinera anställning med egenföretagande eller påhugg på digitala plattformar som Uber, Foodora och Hilfr. För en del av dem är mångsysslandet nödvändigt för att de ska kunna försörja sig.

Tendenserna kommer att fortsätta

De här tendenserna kommer sannolikt att fortsätta.

Plattformsekonomin förväntas bidra till en fortsatt ökning av egenföretagande och tillfälliga arbeten. Poängen med att anlita en egenföretagare i stället för att anställa någon är att uppdragsgivaren slipper alla de skyldigheter som ligger på en arbetsgivare. Egenföretagare omfattas inte av kollektivavtal, de har inget anställningsskydd och omfattas inte av regler om arbetstid och arbetsmiljö för att ta några exempel. Inte underligt då att uppdragsgivaren gärna vill klassa den som ska utföra arbetet som egenföretagare, och att exempelvis Uber

på inga villkor vill medge att företaget är förarnas arbetsgivare.

Tekniken driver även på utvecklingen mot behovsanställningar/timanställningar hos vanliga arbetsgivare, påpekade TCO:s samhällspolitiska chef Samuel Engblom vid konferensen. Den gör det lättare både att räkna ut när under veckan/dygnet/dagen efterfrågan på företagets tjänster kommer att vara som störst, och att med mycket kort varsel kalla in exakt så många personer som behövs vid varje tid.

Enligt Mark Keese är fyra politiska åtgärder särskilt viktiga för att anpassa arbetsrätten till det nya arbetslivet:

- att ge bättre riktlinjer för hur man definierar vem som är arbetstagare;
- att minska drivkrafterna för att ta upp nya sysselsättningsformer;
- att åstadkomma en bättre avvägning i bevisbördan mellan arbetstagare och arbetsgivare när man ska avgöra om någon är arbetstagare eller inte
- och att säkerställa att den som utför arbete får rättvist betalt.

Otillräckligt socialförsäkringsskydd

Utvecklingen gör också att en allt större grupp av människor inte har ett fullgott socialförsäkringsskydd. Det gäller särskilt arbetstagare med atypiska anställningar och egenföretagare. Socialförsäkringarna har i första hand utformats för arbetstagare med tillsvidareanställning på heltid och har inte förnyats i takt med utvecklingen mot andra sysselsättningsformer. Ett typiskt exempel är egenföretagarna som ofta inte får vara anslutna till arbetsskadeförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen. Andra, exempelvis människor med atypiska anställningar, omfattas i och för sig formellt, men

har i realiteten svårt att uppfylla de villkor som gäller för att de ska få ut några förmåner från försäkringen.

Problemet har uppmärksammats av Europeiska kommissionen som nyligen föreslog att ministerrådet ska anta en rekommendation om hur medlemsländerna ska modernisera sina system för socialt skydd vid arbetslöshet, sjukdom, föräldraskap, arbetsolyckor och yrkessjukdomar, funktionsnedsättning och åldrande, så att de erbjuder ett ”fullgott” skydd. Med det menas, enligt kommissionen, att det ska ges i god tid och vara tillräckligt för att upprätthålla en rimlig levnadsstandard, att det utgör en lämplig ersättning för förlorad inkomst och att det förhindrar att den försäkrade hamnar i fattigdom.

Håller ”den nordiska modellen”?

En fråga som indirekt berör både arbetsrätten och socialförsäkringarna är om arbetsmarknadens parter kan spela samma roll för regleringen av arbetslivet i framtiden som de gör i de nordiska länderna idag. Kommer fackföreningar och arbetsgivarorganisationer att kunna anpassa sig till den nya verkligheten? Kommer tyngdpunkten mellan kollektivavtalsreglering och lagstiftning att förskjutas? Håller ”den nordiska modellen” som vi känner den?

I forskningsprojektet ”The future of work: Opportunities and challenges for the Nordic models” vid Fafo Institut for arbeidslivs- og velferdsforskning studerar ett 30-tal forskare just nu både dessa frågor och de utmaningar utvecklingen innebär för de arbetsrättsliga regelverken i de nordiska länderna. Projektet finansieras av Nordiska ministerrådet och ska vara klart år 2020. Forskarna hoppas då kunna komma med idéer både om hur lagstiftningen kan utvecklas och reformeras, och om hur den nordiska modellens förmåga att förena tillväxt, effektivitet och rättvisa i arbetslivet ska kunna vitaliseras.

Första kollektivavtalet med plattformsföretag

Att räkna ut den nordiska modellen tycks i varje fall vara för tidigt. I april i år slöt städplattformen Hilfr ett kollektivavtal med det danska fackförbundet 3F, det första någonsin som gäller ett plattformsföretag.

Avtalet innebär att Hilfr tar på sig ansvar som arbetsgivare och att städarna blir arbetstagare efter 100 timmars arbete genom plattformen – om de inte själva väljer att fortsätta som ”frilansar”. De får en timlön på minst 141,21 danska kronor och har rätt till sjuklön, semesterlön och pensionsförmåner. Avtalet innehåller också regler om uppsägningstider ifall Hilfr eller städaren vill avsluta anställningen.

Kollektivavtalet har prisats som ett bevis på att den danska modellen för arbetsmarknadsrelationer kommer att vara användbar också på framtidens arbetsmarknad. Men det har också mötts av kritik från företrädare för bemanningsbranschen, som menar att det strider både mot juridiken och mot den danska modellen och lämnar städarna i ett juridiskt ingenmansland. Enligt de arbetsrättsliga lagarna kan man

nämligen inte själv välja om man ska behandlas som arbetstagare eller frilans – om man uppfyller vissa kriterier är man arbetstagare, vare sig man vill eller inte.

3F framhåller att kollektivavtalet än så länge ett pilotavtal är som löper från den 1 augusti 2018 och som ska utvärderas av parterna efter tolv månader.

Kanske börjar plattformsföretagen så smått ta till sig kraven på att de ska ta ansvar för arbetsförhållandena i deras verksamheter. Ubers talesman i Danmark, Kristian Agerbo, har till exempel nyligen sagt att Uber, som har varit borta från den danska marknaden i ett år, vill ”återvinna förtroendet i Danmark”.

”Vi har erkendt, at en tilbagevendende samtidig betyder, at vi anlægger en ny tilgang i vores virke og finder løsninger på spørgsmålene omkring skat og arbejdsvilkår for chaufførerne, der bruger vores service», skrev Agerbro till danska Altinget den 17 maj.

Hur det ska gå till återstår att se.



OECDs visegeneralsekretær Mari Kiviniemi: sverger til fakta og frykter proteksjonisme

Tidligere statsminister Mari Kiviniemi har et langt liv bak seg i finsk politikk. Som visegeneralsekretær i OECD har hun brukt mye tid på å rådgi verdens regjeringer om utvikling og vekst. Fra årsskiftet er det slutt, da vil hun hjelpe Finland på fote som leder for næringslivsorganisasjonen Finsk handel.

I FOKUS

22.06.2018

TEKST: BERIT KVAM, FOTO: OECD

Mari Kiviniemi har mye å si om finsk politikk, behovet for strukturendringer, arbeid til folk og om frykten for fremvoksende proteksjonisme og populisme i Finland, i Norden, Europa og verden. Hun er bekymret for tendensen til at fakta ikke blir tatt på alvor. Politikken må etter hennes syn baseres på evidens kombinert med kunnskap hentet fra praksis og i dialog med dem det gjelder.

Fakta er at handel fører til økt vekst, og at vekst i økonomien må reguleres og fordeles hvis den skal være bærekraftig. Hun snakker om «Inkluderende vekst», som det nå heter på OECD-språket.

- Jeg tenker at dette er den nordiske modellen. Det er dette vi holder på med hele tiden.

Hun advarer sterkt mot de økte forskjellene som har utviklet seg, hvordan verdens rikeste beriker seg på bekostning av middelklassen og de fattige.

- Også i Norden ser vi økte forskjeller, ikke minst i Sverige, men også i de andre nordiske landene. Man må være særlig oppmerksom på å få flyktninger og innvandrere inkludert i samfunnet.

Hun brenner etter å bruke kunnskapene sine på en måte som kan bidra til å utvikle Finland.

- Det er ikke bare som politiker man kan påvirke, sier hun smiler.

Det er mange andre som kan påvirke politiske beslutninger, det vet hun fra sin egen tid som minister og statsminister. Selv med regjeringsmakt er det ikke alltid like lett å gjennomføre den politikken man ønsker å føre. For eksempel var det i hennes tid tette skott og silotenking som ble et hinder for strukturendringer. Hun peker på et område som digitalisering. Nå er det ikke sånn lenger. Det gjør det enklere å få til endring.

OECDs fineste kontor

Vi sitter i et flott hjørnekontor med mye lys og utsikt mot hagen, et av de fineste kontorene i OECD, ifølge sekretærene som er til hennes hjelp. Dette skal hun reise fra når løvet har falt av trærne i Paris' villastrøk. Hun bor to kilometer fra jobben, og går til og fra. Hun elsker å bevege seg, jogge og gjøre husarbeid. Hun har en mann som liker å bo i Paris, og barn som er så store at de er uavhengig av henne. Hun kommer til å savne Paris erkjenner hun, når den tiden er over.

- Jeg må si at jobben min er like mye å være utenfor Paris. Jeg kom fra Beijing, Kina, i morges, og skal til Italia i slutten av uka. Dette er en del av min jobb, å kunne spre informasjon og lansere rapporter. Som representant for OECD møter jeg representanter på høyt nivå, deltar i høynivåseminarer og konferanser. Men selvfølgelig, deler av jobben må også gjøres herfra. Noen ganger er jeg her hele uka, sier hun, smiler og legger til at det er mange i OECD som reiser mye.

- Ekspertene som arbeider med de enkelte landene må også reise mye. I mange tilfeller må du dra dit for å kunne analysere situasjonen i landet. Du må diskutere med alle, og du kan ikke gjøre det kun via Skype.

Det er ikke lenge siden hun var i Norge for å presentere OECDs landrapport. Den pekte på utfordringene med husprisene og på investeringene i infrastruktur.

- Men det er klart at Norge har også utfordringer som gjelder ulikhet, men ikke i samme grad som mange andre land.

«Vi kommer til å savne henne», sier de på forværelset. «Alle liker Mari.» Kanskje ikke overaskende med en så lang karriere bak seg som tillitsvalgt for landet sitt, og nå som

reisende rådgiver for andre regjeringer, at hun er en person med sosialt skjønn og gehør.

Vekst og well-being

Hun må vel også identifisere seg med jobben som ambasadør og talerør for OECD?

- Det er lett å være enig i den informasjonen vi leverer, for den er evidensbasert.

- Alt er ikke basert på data og statistikk selvfølgelig, vi analyserer all den informasjonen vi får. Våre policyanbefalinger er basert på data om hva som virker og dialog med representanter fra landene. Så anbefalingene er godt begrunnet og til å stole på.

Fire år i OECD er lenge med tanke på hvilke endringer som skjer i samfunnet. Hvilke forandringer har hun observert i sin tid her?

- Jeg tror vi har klart å beholde omdømmet som en upartisk organisasjon. Når det kommer til regjeringer, politikere og seniormedarbeidere som vi møter, har jeg følelsen av at forholdet vårt er det samme som da jeg begynte. Men den generelle atmosfæren på grunn av den økte populismen, er mye vanskeligere.

- Vi må være mer effektive i måten vi sprer budskapet om at åpenbare sannheter er basert på evidens, som at frihandel er kilden til vekst, og at innovasjoner som blir spredd i verden øker produktiviteten.

- Men kanskje vi tidligere ikke har vært i like oppmerksomme på å fokusere våre policyanbefalinger på å gjøre veksten mer inkluderende. Frihandel er ikke det eneste rådet vi gir, det fordrer også like spilleregler, internasjonale regler og det er behov for anbefalinger for politikkutvikling på nasjonalt nivå.

Er inkluderende vekst et uttrykk for en ny politikk fra OECD sin side?

- Jeg forstår hva du mener, men vi har i årevis gitt uttrykk for at den nasjonale politikken må inkludere utdanning og arbeidsmarkedstiltak, men det er riktig at det er blitt behov for å se på flere dimensjoner, ikke bare økonomisk vekst. Vi har utviklet metoder for å måle well-being, det å ha det bra, på bredere vis enn bare økonomisk vekst, fordi vi har sett at veksten ikke har vært fordelt på en måte som har kommet alle til del, og at ikke alle har de samme mulighetene.

- Jeg har følelsen av at inkluderende vekst er en veldig nordisk historie. Det er den politikken som har vært ført i Norden. Vi har også vist at rike land kan høy vekst og samtidig være inkluderende. Jeg har følelsen av at den inkluderende historien, bare er å sette et nytt navn på den nordiske modellen. Det handler om den nordiske modellen som man setter andre ord på.

Når det gjelder partenes rolle er hun ikke like tydelig annet enn at hun mener at partene må spille en vesentlig rolle i organiseringen av arbeidsmarkedet. Men det er ulike modeller, noen steder har staten en sterkere rolle, andre steder er det partene som har en betydelig rolle i utformingen av arbeidslivspolitikken.

50 år og ny agenda

Har erfaringen som tidligere statsminister i Finland åpnet dører i jobben hun nå gjør?

- Det er klart. Mine erfaringer som statsminister og minster på ulike felt har hjulpet meg i møte med andre lands regjeringer. Det har gitt meg troverdighet. Jeg vet hvor vanskelig det kan være å implementere den politikken som vi foreslår. Det er lett å sette noe inn i et regjeringsprogram, men noe helt annet å gjennomføre politikken og få alle stakeholders med seg på det som må gjøres, særlig når det gjelder upopulære tiltak. Det er ikke sånn at alle jubler. Å ta fra en bedrift statsstøtte for eksempel for å fremme konkurranse kan føre til konkurs og arbeidsløshet, men i det lange løp kan det være det beste. Det kommer nye bedrifter på markedet og det blir skapt nye jobber.

Livshistorien i politikken er lang og innholdsrik. Hun var bare 26 år da hun som en av de yngste, ble valgt inn i Riksdagen for Centern i 1995 og har vært aktiv frem til hun på grunn av lav velgeroppslutning ved valget i 2011, trakk seg som partileder i 2012 og fra Riksdagen i 2014. Hun var 19 år i politikken. Det er nok, hun vil ikke tilbake dit.

- Jeg vil gjerne bruke min ekspertise på andre områder. Jeg blir 50 i år. Jeg syns jeg har gjort mitt, men det er ikke sånn at jeg sier «aldri mer», men jeg har ingen pasjon for det lenger.

Hun må ha pasjon for det hun gjør, og bruke all sin ekspertise.

- Jeg er fleksibel i valg av jobb, men jeg har lyst til å følge agendaen til OECD, fri konkurranse, fri handel, men det er ikke bare dette. Det er støtten til politikken, jeg har lyst til å bidra til å bygge det finske samfunnet.

- Den finske økonomien er i fremgang, men har fortsatt store utfordringer. Finland trenger strukturreformer, så jeg vil gjerne delta i diskusjonene om reformene som trengs.

Vanskelig å vinne gehør for fakta

Hvordan ser hun på den fremvoksende populismen i Finland? Sannfinnene som satt i regjeringen, er delt i to. De mørkeste blå er nå ute av regjeringen, mens de blå-blå fortsatt er innenfor i regjering med Centern.

- Det er ikke bare i Finland, se Sverigedemokratene i Sverige, det ser ut som om dette er en universell trend. Men det er klart jeg er litt bekymret.

- Politikken er blitt mye mer turbulent enn den var, og det gjør det vanskeligere å fatte politiske beslutninger. I Finland

var det alltid tre større partier, med to i regjering som sammen kunne bli enige om veivalg. Det ga en stabil regjering, det er ikke lenger tilfellet.

-Også sett fra OECD er det blitt mye mer utfordrende å gi tydelig beskjed om våre posisjoner. Når vi for eksempel hører at proteksjonisme er bra, så vet vi at det ikke er bra. Og ikke bare for OECD heller, men i alle land er det vanskelig å vinne gehør for fakta.

Den fremvoksende populisme er en tendens i retning av mindre multilateralisme, vi ser det fra USA, Brexit, Italia, hva tenker hun som representerer en multinasjonal organisasjon om det?

- USA er det verste eksempelet. Det vi kan gjøre er å bare fortsette vårt arbeid og bli bedre i argumentasjonen ikke bare overfor regjeringer og politikere, men til allmenheten om at det som trengs er internasjonale regler. Det gjør det enklere for alle parter. Og vi må vise med eksempler fordelene med multilateralt samarbeid i dagliglivet.

Regionale forskjeller en utfordring

- På nasjonalt nivå må regjeringene også legge større vekt på utjevning og mindre forskjeller. Det er selvfølgelig større behov for det i land der vi ser ekstreme utslag av ulikhet.

Men det er ikke bare ulikhet mellom folk og land som kan danne grobunn for populisme, også forskjeller mellom regioner, mener Mari Kiviniemi.

- I Finland er det store forskjeller mellom regionene i sør og øst. Vi ser ofte at store regionale forskjeller kan bli oversett hvis man sammenligner gjennomsnittstall mellom land. Noen kan bli stående utenfor og det gir grobunn for nasjonalisme. I Finland er det til en viss grad oppslutning om populisme, men for det meste mener folk at dette ikke er en løsning. Så vi må bygge landet slik at alle kan og vil delta.

OECD har nå utviklet et rammeverk for politikk om inklusiv vekst som heter «Opportunities for all». Det mener hun er et forsøk på å hjelpe medlemslandene til å legge til rette for en mer inkluderende politikk.

Et nordisk digitalt ID-kort

Det neste hun er opptatt av er digitalisering generelt og i Sverige spesielt nå, der hun skal være med å lansere flere rapporter som OECD står bak, om blant annet E-government.

Men det foregår også spennende ting på nordisk nivå. OECD støtter arbeidet med å finne frem til et digitalt personnummer som kan brukes på tvers av grensene i Norden.

- En rapport vil bli publisert mot slutten av året, og konkrete resultater kommer senere, sier en optimistisk Mari Kiviniemi.



OECD maner til handling: velferd for alle er mål på suksess

Forskjellene øker. Vi har nok data som forteller oss det, nå er det tid for handling, sier OECDs Gabriela Ramos. I rapporten «Opportunities for all» utfordrer OECD medlemslandene til å ta et krafttak for bedre fordeling. «Vekst er bra, men velferd for alle er målet på suksess». ETUCs Luca Visentini vil se bedre fordeling gjennom kollektive forhandlinger før han jubler.

NYHET

22.06.2018

TEKST: BERIT KVAM, FOTO: OECD

Verdensøkonomien har tatt seg opp til et nivå tilsvarende tiden før krisen i 2007-2008. Men selv om veksten er på samme nivå som for ti år siden, er ulikheten i mange land høyere enn på 30 år ifølge OECD. Og selv om arbeidsløsheten er på nivå med ledigheten før krisen, har den økte produktiviteten i arbeidslivet ikke nødvendigvis ført til høyere inntekt i middelklassen. Når det regner på presten, drypper det på klokkeren, sier et ordtak. Men i virkeligheten smitter ikke

suksess. Det finnes ikke evidens for at Trickle down fortellingen har rot i virkeligheten.

Det er denne utviklingen mot økt ulikhet som ligger bak når Gabriela Ramos, OECDs stabssjef, lanserer et nytt rammeverk for inkluderende vekst. Et rammeverk med en verktøykasse av tiltak for å oppnå utjevning i medlemslandene.

- Det er på tide å bevege seg bort fra narrativet om vekst først, så fordeling. God fordeling må legges inn som et perspektiv når man utformer politikken, som en driver for vekst og produktivitet. Det er et akutt behov for en felles innsats fra regjeringene for å drive frem en mer inkluderende, bærekraftig økonomisk vekst som kommer hele samfunnet til gode.

Rapporten Opportunities for all; A Framework for Policy Action on Inclusive Growth lanserer et sett indikatorer som skal hjelpe medlemslandene å utvikle nasjonale strategier for inkluderende vekst.

- Det vi gjør i det nye rammeverket, sier Gabriela Ramos, er å utvide begrepet vekst, ikke bare snakke om BNP, men vi inkluderer flere indikatorer som skal gi like muligheter for alle.

De til sammen 24 indikatorene er fordelt på fire kategorier:

- Vekst og lik fordeling av vekst. Indikatorer som skal måle vekst i økonomien og om levestandarden øker for ulike grupper i befolkningen, målt ut fra inntekt, alder og bosted
- Inkluderende og velfungerende markeder der man ser på indikatorer som for eksempel lønnsgapet mellom kjønn, ufrivillig deltid og tilgang til digital utvikling
- Like muligheter og grunnlag for fremtidig velstand. Her handler det om ikke-økonomiske velferdsaspekter som god kvalitet i helse og utdanning fra tidlig barndom gjennom skolealder og videre, særlig med hensyn til mulighetene for barn fra fattige familier.
- Statlig styring; om regjeringene evner å gjøre effektive og ansvarlige beslutninger som resulterer i utjevning.

- Rammeverket omfatter et panel av verktøy som skal gi landene muligheter til å måle seg med hverandre, og lære av hverandre, sier Ramos.

- En siste melding, sier hun, er å sikre at de laveste førti prosentene av befolkningen, nesten halvparten av befolkningen i OECD, har muligheter til å nå sitt potensiale.

- Derfor har vi laget dette forslaget om å investere i mennesker og steder som står utenfor ved å støtte et dynamisk næringsliv og et inkluderende arbeidsmarked. Det er noe hele samfunnet tjener på.

- Dette er en revurdering av vekstmodellen. Det har medført at vi har måttet komme opp med et nytt rammeverk for hvordan man skal måle vekst. Dette rammeverket skal tjene som et spill som gjør at landene kan måle seg med andre land.

Hva er forventningene til hva man kan oppnå og hvor går veien herfra?

- Dette er et dokument som vi har utarbeidet i samarbeid med landenes representanter i ulike komiteer. For meg er det en suksess at dette nå blir godkjent av landene, sier Gabriela Ramos til Arbeidsliv i Norden.

- Så er det i seg selv en veldig kraftfull melding til medlemslandene at vi må gjøre ting annerledes, og at vi trenger denne typen verktøy for å forbedre og akseptere at det vi har oppnådd til nå, ikke er særlig bra. Hvis man ser seg selv i speilet på bakgrunn av disse indikatorene er det ikke sikkert at man liker det man ser.

- Dessuten må vi se til at regjeringene ikke bare godkjenner dette, men implementerer det. Vi kan ikke kreve at medlemslandene skal gjøre noe, men vi anbefaler at landene bruker denne verktøypaletten. Vi kommer til å se på utviklingen i landene på bakgrunn av disse indikatorene. Det kan for eksempel være i hvilken grad andelen av barn fra fattige familier som får barnehageplass, øker. Vi har en virkelighet, vi tar et bilde, og monitorerer i hvilken grad det skjer en utvikling. sier Gabriela Ramos og ramser opp en rekke land, som Canada, Tyskland, Mexico som allerede har gitt positive signaler om oppfølging.

Gode målsettinger, men holder de i praksis?

OECD leverer gode analyser av utviklingen og anbefalingene om å handle, er bra, men når det gjelder verktøyene som må til er det for fattig, sier Luca Visentini, generalsekretær i den europeiske fagbevegelsen, ETUC, til Arbeidsliv i Norden.

Han er skeptisk til en utvikling som ikke omfatter kollektive forhandlinger.

- Den veksten vi har sett er en jobbløs vekst, og arbeidsmiljøet er ikke blitt bedre. Det er medlemsstatenes ansvar, men de multilaterale institusjonene har også sitt ansvar. Hvis du ikke puffer på for at medlemstatene skal etablere kollektive forhandlinger over det hele, er det vanskelig å adressere ulikhet.

Visentini advarer mot tendenser til å bekjempe den teknologiske utviklingen, men teknologien må brukes til det beste for folk. Kollektive rettigheter må også gjelde for prekære jobber, og sosiale rettigheter må omfatte prekariatet.

- Når det gjelder arbeidsmarkedet er det mye retorikk om økonomisk reform, men det legges alltid stor vekt på å opprettholde fleksibilitet. Hvis ikke vi innfører kollektive forhandlinger på sektornivå, får vi ikke noen økning i lønnene. Foreløpig er ikke det på plass. Det er derfor vi sier at analysene er gode, men at verktøyene ikke holder. Til tross for veksten i økonomien, sitter vi fortsatt fast i de samme problemene.

- Det eneste stedet der det har vært lønnsøkning, har vært i de nordiske landene der kollektive forhandlinger står sterkt. Det eneste unntaket her er Finland, der økonomien har vært hardt rammet og der fagforeningene ble tvunget til å godta

lønnsreduksjon. Det mener jeg var feil, men Finlands situasjon var veldig spesiell. I noen Øst-europeisk land har staten økt minimumslønnen, men ETUC propaganderer kollektive forhandlinger også i disse landene. Den nordiske modellen burde gjøres til en benchmark i EU, foreslår han.

Svenska fackliga organisationer vill begränsa stridsrätten

Arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal ska kunna lita på att fredsplikt gäller. Det menar Svenskt Näringsliv och de fackliga centralorganisationerna LO, TCO och Saco.

NYHET

15.06.2018

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU&ARBETSRÄTT

Den 5 juni överlämnade de en gemensam överenskommelse om hur de vill begränsa rätten att vidta stridsåtgärder till Sveriges arbetsmarknadsminister. Med det vill parterna i framtiden förhindra konflikter som den som präglade verksamheten i Göteborgs containerhamn under 2016 och 2017.

Det är inte vardagsmat att de fackliga organisationerna går ihop med arbetsgivarna för att begränsa stridsrätten. Men det som nu har hänt följer ett mönster på den svenska arbetsmarknaden: När regeringen "hotar" med lagstiftning om någon fråga som är central för arbetsmarknadsparternas autonomi så gör de upp under galgen. Och för ett år sedan tillsatte arbetsmarknadsminister Ylva Johansson en utredning som skulle se över lagreglerna om rätten att vidta stridsåtgärder. Hon beskrev hur konflikten i Göteborgs hamn visade att den svenska modellen inte fungerar tillfredsställande, eftersom arbetsmarknadens parter inte själva förmådde lösa frågan om vilken organisation som skulle teckna kollektivavtal där.

Den 20 juni i år skulle utredningen vara klar, men några dagar innan dess kallade Svenskt Näringsliv och LO, TCO och Saco till presskonferens och presenterade sitt eget lagförslag. Det som hade läckt ut om utredningens arbete hade fått dem att ta saken i egna händer. Ylva Johansson har senare sagt att hon tänker använda parternas överenskommelse som grund för lagstiftningsarbetet i stället för utredningens förslag.

Konkurrerande fackförbund

Konflikten i Göteborgs containerhamn hänger ihop med att det finns två fackförbund som konkurrerar om att företräda hamnarbetarna, Transportarbetareförbundet som tillhör LO, och Hamnarbetarförbundet, som bröt sig ut ur Transport på 1970-talet och inte är med i någon centralorganisation.

Sett till hela landet organiserar Transport fler arbetare än Hamnarbetarförbundet. Men just i Göteborg har det senare betydligt fler medlemmar, och därför vill förbundet också företräda dessa i kollektivavtalsförhandlingar där.

Som medlem i arbetsgivarorganisationen Sveriges hamnar är arbetsgivaren ATM Terminals dock redan bunden av det rikstäckande kollektivavtalet med Transportarbetareförbundet. Därmed är ATM skyldig att tillämpa villkoren i det avtalet på alla hamnarbetare, och kan inte sluta ett nytt kollektivavtal med andra villkor för samma arbete. Det enda arbetsgivaren kan erbjuda Hamnarbetarförbundet är ett likadant avtal som Transport har, men det har förbundet tackat nej till.

Eftersom Hamnarbetarförbundet alltså inte har något kollektivavtal med ATM har medlemmarna full frihet att vidta fackliga stridsåtgärder. Den friheten har de utnyttjat. För att få sin vilja igenom genomförde de under 2016 – 2017 omväxlande punktstrejker, blockader och totala arbetsnedläggelser i en utsträckning som innebar att hamnens kapacitet minskade kraftigt. Arbetsgivaren svarade med en lockout.

"Vill inte ha kollektivavtal"

Så här långt är de inblandade i huvudsak överens om verklighetsbeskrivningen. Men när det gäller syftet med Hamnarbetarförbundets agerande menar Svenskt Näringsliv och LO, TCO och Saco att förbundet egentligen inte vill ha något kollektivavtal, utan är tillfreds med den nuvarande situationen. Utan kollektivavtal kan det utöva påtryckningar på arbetsgivaren i alla möjliga frågor genom att hota med stridsåtgärder, inte minst i så kallade rättstvister. Det är tvister som rör enskilda medlemmar och där fackföreningen är oense med arbetsgivaren om vad som gäller enligt medlemmens anställningsavtal eller någon arbetsrättslig lag. Transport och andra organisationer som har kollektivavtal kan inte använda stridsåtgärder som påtryckningsmedel i sådana tvister. De är hänvisade till att gå till Arbetsdomstolen.

Det här är ett missbruk av rätten att vidta stridsåtgärder, anser de fyra centralorganisationerna. Den svenska modellen förutsätter att parterna tar ett stort ansvar för arbetsfred och ordning och reda på arbetsmarknaden. Syftet med den fria stridsrätten är att de så snabbt som möjligt ska ingå

ett kollektivavtal som leder till fredsplikt under avtalsperioden. Den part som vidtar stridsåtgärder i andra syften agerar i strid med de grundläggande principerna för den svenska arbetsmarknadsmodellen och förtjänar inte lagstiftningens skydd, skriver organisationerna.

Syftet avgör

Det lagförslag som organisationerna har kommit överens om går följaktligen ut på att stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal ska vara förbjudna om de inte syftar till att uppnå ett kollektivavtal som medför fredsplikt. Fackföreningen måste också ha förhandlat med arbetsgivaren om alla krav som den ställer innan den kan varsla om stridsåtgärder. Krav som innebär att det blivande kollektivavtalet ska tillämpas i stället för det som arbetsgivaren redan är bunden av ska inte alls få ställas. Det ska också bli förbjudet för organisationer som inte har kollektivavtal att använda stridsåtgärder som påtryckningsmedel i rättstvister.

Den svåra uppgiften att avgöra om den fackliga organisationen verkligen är ute efter att få till stånd ett kollektivavtal kommer att ligga på Arbetsdomstolen, och parterna beskriver vad domstolen ska ta fasta på när den bedömer vilket syfte organisationen har med stridsåtgärderna.

Sammanfattningsvis innebär förslaget att Hamnarbetarförbundet fortfarande skulle kunna få ett kollektivavtal med ATM – men i praktiken bara ett likadant avtal som Transport har (om inte Transport går med på något annat). Medlemmarnas löner och andra anställningsvillkor skulle förbundet alltså inte kunna påverka. Men det skulle få en rad särskilda rättigheter som enligt de arbetsrättsliga lagarna enbart tillkommer kollektivavtalsbärande fackliga organisationer: rätt till medbestämmandeförhandlingar, rätt till fackligt arbete med bibehållen lön och utökad rätt att delta i arbetsgivarens arbetsmiljöarbete. På så sätt skulle Hamnarbetarförbundet ändå kunna ta tillvara en del av sina medlemmars intressen.