

tankesmedjan

TIDEN

PROGRESSIVIVINEN TYÖTYÖELÄMÄPOLITIikka

– POHJOISMAISEN MALLIN HAASTEET
YHTEENVETO

HÅKAN A BENGSSON

Progressiivinen työelämäpolitiikka –
Pohjoismaisen mallin haasteet

Progressiivinen työelämäpolitiikka –
Pohjoismaisen mallin haasteet

Håkan A Bengtsson

Tämä raportti on osa suurempaa pohjoismaiseen malliin liittyvää projektia. Projektin on käynnistänyt Samak, pohjoismaisen työväenliikkeen yhteistyöjärjestö, joka koostuu pohjoismaisista työväenpuolueista ja LO-keskusjärjestöstä. Tämän pohjoismaisen mallin poliittisista kehyksistä ja haasteista kertovan raportin lisäksi projekti sisältää myös raportin ammatillisesta järjestäytymisestä sekä loppuraportin pohjoismaisen mallin tulevaisuudesta.

www.tankesmedjantiden.se
info@tankesmedjantiden.se

© Håkan A Bengtsson and Tankesmedjan Tiden,
Stockholm 2017
Cover design: Arena Opinion
Typeset: Tenenbaum text

Raportista:

Pohjoismaiset hyvinvointimallit ovat menestyneitä yhteiskuntarakenteita. Ne ovat osoittaneet demokraattista vakautta. Taloudellisesti ne ovat osoittaneet erittäin hyviä tuloksia, mikä on johtanut hyvinvoinnin vaikuttavaan lisääntymiseen. Ne ovat myös tasavertaisempia ja niillä on korkeampi sosiaalinen liikkuvuus kuin muilla hyvinvointimalleilla. Syynä on se, että hyvinvointivaltion keskeiset toiminnot hoito-, koulutus- ja hoiva-alalla sekä yleisissä sosiaalivakuutuksissa ovat luoneet turvallisen alustan, joka ulottuu ryhmien välille. Mutta malli joutuu nykypäivän globalisoituneessa ja digitaaliseen taloudessa monien haasteiden eteen. Sosiaalinen polkumyynti, syrjintä, miesten ja naisten välinen kuilu ja muutoksen alla oleva EU, ovat muutamia kysymyksistä, joihin mallin tulisi vastata. Tämä raportti selvittää näitä ja monia muita haasteita, sekä esittelee toimenpiteitä, joilla nämä voidaan ratkaista.

Kirjoittaja: Håkan A Bengtsson

Lataa koko raportti täältä: www.tankesmedjantiden.se

Yhteenveto

Pohjoismaiset yhteiskunta- ja hyvinvointimallit ovat historiallisesti ja kansainvälisessä vertailussa erittäin menestyneitä yhteiskuntarakenteita. Ne ovat osoittaneet demokraattista vakautta. Taloudellisesti ne ovat osoittaneet erittäin hyviä tuloksia. Se on aiheuttanut hyvinvoinnin vaikuttavan lisääntymisen. Kaikki Pohjoismaat ovat niiden 15 maan joukossa, joilla on korkein BKT maailmassa henkeä kohti. Pohjoismaiset mallit ovat myös tasavertaisempia ja niillä on korkeampi sosiaalinen liikkuvuus kuin muilla hyvinvointimalleilla. Syynä on se, että hyvinvointivaltion keskeiset toiminnot hoito-, koulutus- ja hoiva-alalla sekä yleisissä sosiaalivakuutuksissa ovat luoneet turvallisen alustan, joka ulottuu ryhmien ja yksilöiden välille. Yleiset hyvinvointijärjestelmät ja pohjoismaiset työehtosopimusmallit ovat johtaneet siihen, että köyhydessä elävien määrä on paljon pienempi kuin muualla maailmassa. Järjestäytynyt työelämä perustuu siihen, että ammattiliitot kokoavat palkansaajat kollektiiviseksi voimaksi, jolloin voidaan yhdessä neuvotella palkoista ja työelämän ehdoista ja vaikuttaa suoraan ja epäsuoraan kansalliseen tulonjakopolitiikkaan. Vahvat ammattiliitot, korkea järjestäytymisaste ja korkea työehtosopimusten kattavuus ovat johtaneet vertailuun muiden maiden kanssa, tiiviiseen palkkarakenteeseen ja siihen, että matalapalkkasektoria ei ole syntynyt. Pohjoismainen työehtosopimusmalli perustuu osapuolten kykyyn ratkaista konflikteja ja eturistiriitoja kompromissien ja sopimusten avulla pikemminkin kuin kovilla ja pitkillä riidoilla. Kyky käsitellä joskus ristiriitaisiakin etuja ja vakiinnuttaa yhteistyömuotoja on ollut suureksi eduksi pohjoismaiselle demokratialle, taloudelliselle kehitykselle ja kehittyneen ja kunnianhimoisen hyvinvointivaltion

kasvulle. Pohjoismaille on kuitenkin ollut myös ominaista yhteistointa työmarkkinoiden vahvojen osapuolten ja politiikan talousjohdon ja hyvinvointivaltion välillä. Ennen kaikkea valtio ja poliitikot ovat institutionaalisen, selkeän kehityksen myötä auttaneet työmarkkinaosapuolia tekemään sopimuksia, jotka ovat hyödyntäneet tuottavuuden kehitystä ja kasvua. Tämä malli on osoittanut myös suuren kyvyn sopeutua muuttuvien olosuhteiden mukaan. Ennen kaikkea viime vuosikymmeninä tapahtuneen globalisaation aikana.

Pohjoismaista työmarkkinamallia kohtaava uhka

Säilyvätkö pohjoismaiset työmarkkinamallit? On nähtävillä huolestuttavia merkkejä ja suuntauksia, jotka voivat jatkossa heikentää pohjoismaisia työmarkkinamalleja. Kasvavat tulo- ja varallisuuskilut luovat säröjä niin yhteiskuntaan kuin työmarkkinoihin. Kasvava vastakkainasettelu niiden välillä, joilla on työmarkkinoilla vahva tai heikompi asema, heikentää ammatillista solidaarisuutta ja järjestäytymisastetta. Globalisoituneet työmarkkinat luovat painetta palkkoihin ja ehtoihin ennen kaikkea ulkomailla toimivien yritysten ja EU:n sisämarkkinoiden kautta. Olemme nähneet viiveen työllistymisessä työmarkkinoiden tietyissä osissa, joissa on vaikeampaa saada palkansaajia järjestäytymään, aina teollisuustyöstä virkatehtäviin. Ammattiyhdistyksen mahdollisuutta neuvotella jäsentensä puolesta ja vaikuttaa työmarkkinoihin rajoittavat EU ja etenkin EU-tuomioistuimen päätökset, mikä hyödyttää taloudellista vapautta ja aiheuttaa haittaa ammatillisille oikeuksille.

Kansainvälisen edullisen työvoiman kasvava tarjonta on toinen merkittävä haaste. Matalapalkkakilpailu tai sosiaalinen polkumyynti on erityinen haaste pohjoismaisille yrityksille ja palkansaajille. Järjestäytyneen työelämän perusta on nimenomaan palkansaajien ja työnantajien järjestäytyminen. Ammatillinen järjestäytymisaste laskee Pohjolassa vaikka se laskeekin korkealta tasolta. Monilla aloilla, joissa työllistyminen kasvaa, on vaikeampaa saada palkansaajia järjestäytymään. Kun epävarmojen ja epätyypillisten työsuhdemuotojen määrä kasvaa, myös ammattiliitot heikentyvät.

Uudet ja vanhat haasteet

Takaisin täyteen työllisyyteen

Työttömyys on yleisesti Euroopassa ja Pohjoismaissa korkealla tasolla. Yksi selitys on kansallisten hallitusten vallansiirtymä ja kansanliikkeet markkinoiden entistä globaalimmille toimijoille. Toinen selitys on talouden muutos kysynnästä tarjontapolitiikkaan, keynesiläisyydeestä uusliberalismiin. Tarvitsemme talouspolitiikkaa, joka on tiukkaa ja realistista, joka suojelee vahvoja julkisia varoja, mutta joka näkee myös tarpeen lisätä investointeja julkiseen hyvinvointiin, asuntoihin ja infrastruktuuriin. Tätä täytyy täydentää suuremmilla panoksilla lisätäksemme työtarjontaa ja hioaksemme markkinointipanostuksia.

Digitalisaatio ja työmarkkinat

Pohjoismaiset työväenliikkeet ovat aina suhtautuneet peruspositiivisesti tekniseen muutokseen, ja niillä on myös ylpeä historia demokratisoinnista ja tietotekniikan levittämisestä. Nyt olemme sisällä uudessa suuressa ja perinpohjaisessa tekniikkamurroksessa. Ainutlaatuisuutta tässä on se, että digitalisaatiolla on valtavat seuraukset koko kansantaloudelle, ja se koskettaa yhteiskunnan kaikkia osa-alueita, niin tuotantoa, jakelua kuin kulutustakin.

Keskeinen kysymys käsittelee siis palkansaajan asemaa työmarkkinoilla etenkin digitalisaation valossa. Siksi vaaditaan hyvinvointimallien ja työmarkkinapolitiikan kehystä, politiikkaa ja päivitystä. Jokainen uusi teknologiamurros luo uusia jännitteitä, voittajia ja häviäjiä, jotka vaativat poliittisia ja ammatillisia vastauksia.

E erityisen tärkeä selvitetävä kysymys on se, mitä uudet digitaaliset alustat merkitsevät työelämän edellytyksille. Kaiken kaikkiaan tämä

merkitsee mahdollista muutosta työntekijän ja työnantajan rooliin. Digitalisaatio voi sen sijaan myös tukea työntekijämässän jakautumista, samalla kun muita työtehtäviä hoidetaan eri alustojen kautta.

Päivitetty työlinja

Pohjoismainen työlinja on perusta Pohjoismaiden taloudelliselle menestykselle ja suhteellisesti katsottuna pienille taloudellisille eroille. Korkea osallistuminen työmarkkinoille on suosinut pohjoismaisia hyvinvointimalleja. Työmarkkinapolitiikalla, talouspolitiikalla, turvallisuusjärjestelmillä ja koulutuspolitiikalla on ollut laajana tavoitteena saada mahdollisimman moni töihin ja ansaitsemaan. Jatkossa meidän täytyy pidemmän eliniän, ikääntyvän väestön ja suurempien tarpeiden pohjalta tehdä enemmän työtunteja elämässä, ennen kaikkea, jotta tulevaisuudessa voimme rahoittaa hyvinvointia ja eläkkeitämme. Meidän täytyy ehkäistä vastakkainasettelua työmarkkinoilla voidaksemme jakaa tarvittavan työajan entistä oikeudenmukaisemmin. Jos vakinaisista viroista ja kokonaistyöajasta tulee normi, luodaan perustavanlaatuisen oikeudenmukaisuuspohja, joka luo mahdollisuuksia suurempaan joustavuuteen ja yksilölliseen toteutukseen.

Epävarmemmat ja turvattomammat työmarkkinat

Työmarkkinoilla viime vuosikymmeninä tapahtunut muutos liittyy rakenteellisiin muutoksiin. Kyse on myös ideologisesta siirtymästä ja siitä, että työnantajat haluavat luoda joustavuutta omilla ehdoillaan. Monilta puuttuu vakinainen työpaikka tai he tekevät osa-aikaista työtä. Tai heillä on epätyypillinen työsuhde. Tämä on tuonut työelämään lisää stressiä, mutta aiheuttaa myös pelkoa niille, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. He pelkäävät että myös heidät pakotetaan hyväksymään huonommat työehdot tulevaisuudessa. Monien luottamuksen ja tulevaisuudenuskon puutteeseen liittyvistä ongelmista voidaan ajatella kuuluvan tähän kehitykseen. Se tosiasia, että kasvava osa työskentelee uusissa ja entistä epävarmemmissa työsuhteissa, johtaa hyvinvointikuilun kasvamiseen vakinaisessa työsuhteessa olevien ja

epävarmojen ehtojen mukaan työskentelevien välillä. Siksi työelämän ehtojen työstämisen tulee olla poliittisesti ja ammatillisesti priorisoitu tehtävä.

Turvallisuutta uudelleenjärjestelyihin

Ammatillinen uudelleenkoulutus ja elinikäinen oppiminen ovat pohjoismaisten työmarkkinamallien avaintekijät. Hyvä peruskoulutus, ammatillinen koulutus ja jatkokoulutus antavat palkansaajille mahdollisuuden ottaa uudet työt vastaan ja selviytyä niiden usein korkeammista tieto- ja kokemusvaatimuksista. Kaikille suunnattujen laajojen koulutusjärjestelmien muodostaminen, pääsy korkeakoulutukseen ja mahdollisuus oppia koko elämän ajan on selitys Pohjoismaiden korkealle sosiaaliselle liikkuvuudelle. Elinikäinen oppiminen ja ammatillinen uudelleenkoulutus olemassa olevissa työpaikoissa on edelleen tarpeellista.

Työelämän ehdot

Nyt on myös tarpeellista keskittyä siihen, miten työ organisoidaan ja miten se vaikuttaa meihin. Siksi meidän on muun muassa nostettava työympäristökysymykset esiin. Klassiset työympäristökysymykset ja työturvallisuus vaativat edelleen huomiota. Näiden lisäksi tulee stressin ja psyykkisten sairauksien lisääntymisen aiheuttamat ongelmat. Meidän tulee uudistaa ja tarkastella lakejamme, lisätä tarkastuksia ja huolehdittava siitä, että työterveyshuoltoon panostetaan. Meidän täytyy lisäksi laajentaa tutkimusta työympäristöstä ja työelämästä. Työympäristökysymykset täytyy myös yhdistää työjärjestöön liittyviin vaikutuksiin ja kysymyksiin. Palkansaajien täytyy voida vaikuttaa omaan työtilanteeseensa, saada vaikutusvaltaa ja olla mukana päättämässä, kun puhutaan työn toteutuksesta ja suunnittelusta.

Pohjola ja EU globaalituneessa maailmassa

Globalisaatio on yleisesti ollut meille erittäin positiivinen asia. Se ei kuitenkaan tarkoita, että globaalit työmarkkinat olisivat ongelmatt-

tomat. Perustava syy on se, että eri työmarkkinamallit törmäävät toisiinsa ennen kaikkea EU:ssa. Ja että pohjoismaiset mallit sen sijaan kohtaavat institutionaalista painetta ulkomaille sijoitetuista yrityksistä. Tarvitsemme tässä suhteessa yhteisen pohjoismaisen strategian voidaksemme vaalia työmarkkinoiden kansallisia toimintatiloja. Se on tarpeellista, jotta voimme suojata ja vahvistaa työmarkkina- ja osapuolimallia ja järjestäytyntä työelämää. Sosiaalisten oikeuksien pilari on alku sellaiselle kehitykselle EU:sta ja EU:ssa.

Taistelu sosiaalista polkumyyntiä vastaan

Ratkaiseva haaste on estää yrityksiä ja markkinatoimijoita horjuttamasta maissa olevia palkkasopimuksia, työmarkkinasääntelyä tai sosiaalisia sopimuksia. On myös ilmeistä, että tiettyjä toimenpiteitä tarvitaan. Urakoitsijan vastuu on olemassa eri muodoissa useissa pohjoismaissa. Lisäksi kyse on siitä, että tiukennetaan julkisia hankintoja koskevaa säännöstöä ja asetetaan vaatimuksia sille, että työntekijöillä tulee olla sama palkka, samat oikeudet ja yleiset työehtosopimuksen mukaiset työehdot. Suuri ongelma on, että kontrolli ja seuranta on heikkoa. Käytännössä esiin nousee monia esimerkkejä siitä, että olemassa olevia sääntöjä pyöristetään, ja etenkin rakennusalalla esiintyy myös paljon pimeää kauppaa ja veropetoksia. Tässä tulee lisätä osapuolten välistä yhteistyötä viranomaisten kanssa, jotta voidaan ehkäistä polkumyyntiä.

Pohjoismainen ulottuvuus

Tarvitsemme ideologista mielipiteenmuodostusta, joka nostaa esiin pohjoismaisen kokemuksen ja pohjoismaiset sosiaalidemokraattiset hyvinvointimallit. Pohjoismaiden progressiiviset aivoriidet voisivat yhtenäistää työtään paremmin tulevaisuudessa. Tämä mielipiteenmuodostusta tuottava työ tulee yhdistää olemassa oleviin työelämä-tutkimuksiin. On tärkeää tehdä pohjoismaista yhteistyötä maarajojen yli työelämän kehittämiseksi.

Pohjoismainen yhteistyö on ollut uskomattoman menestyntä.

Pohjoismaat pystyvät yhdessä ottamaan Euroopassa ja globaalissa politiikassa aktiivisemmän roolin. Ennen kaikkea pohjoismaisesta ministerineuvostosta tulee entistä aktiivisempi tekijä, joka seuraa ja arvioi pohjoismaisia työmarkkinamalleja. Pohjoismaisen yhteistyön tulee perustua yhteiseen solidaariseen asenteeseen, ja hyväksyä ja tukea yksittäisten maiden linjauksia. Alexandre Dumas'n muskettisotureilla oli yhteinen vala: ”Yksi kaikkien ja kaikki yhden puolesta. Sen tulee olla suuntaa antava linjaus pohjoismaiselle yhteistyölle ja Pohjoismaiden toiminnalle EU:ta ja muuta maailmaa kohtaan.

Ehdotukset ja tulevaisuuden toimenpiteet

1. Poliittinen mobilisaatio

- Jotta voidaan lisätä luottamusta ja osallisuuden tunnetta julkisen sektorin ja kansalaisten välille, tulee suosia erilaisia osallistavia projekteja. Kun entistä useammat osaavat ja osallistuvat, demokratia ja politiikan sosiaalinen ulottuvuus vahvistuvat.
- Poliittisia puolueita tulee uudistaa. Pohjimmiltaan poliittiset puolueet tulee mukauttaa nykyajan uusiin viestintämuotoihin. Puolueilla tulee olla sallivampi ja myönteisempi asenne jäseniin, jotka eivät halua olla ”kokoaikaisesti” aktiivisia. Jäsenhankintaan keskittyminen on avain uusien jäsenten saamiseksi.

2. Työmarkkinoiden yhtenäistäminen

- Kyky yhtenäistää uusia ryhmiä työmarkkinoilla on kohtalonkysymys pohjoismaisille malleille.
- Samoin kuin muita syrjinnän muotoja (sukupuolen, iän, seksuaalisen suuntautumisen tai vamman perusteella) on tärkeää ehkäistä etnisestä taustasta johtuvaa syrjintää.
- Pohjimmiltaan on kyse siitä, että työskennellään edelleen pohjoismaisten mallien osaamislinjan pohjalta. Ja ennen kaikkea työn odotteluajan tulee lyhentyä johdantokoulutuksen ja erityisten ammattikoulutusten välillä.
- Validoimalla olemassa olevaa koulutusta ja hyödyntämällä pikaisia työllistymismahdollisuuksia, työn odottelu-aika saattaa lyhentyä.

- Työllisyyttä lisääviä erilaisia tukimuotoja tulee muokata tavalla, joka ei vedä pohjaa työehtosopimusmallilta eikä synnytä matala-palkkasektoria.

3. Miesten ja naisten välisen kuilun kaventaminen työelämässä

- Laajamittainen tavoite kaventaa miesten ja naisten välistä sukupuolikuilua, kun on kyse vallasta ja vaikuttamisesta yhteiskunnassa, asemasta, vallasta ja palkasta työelämässä ja vastuusta kodista ja perheestä.
- Keskustelu seksuaalisesta ahdistelusta (#metoo) tekee ajankohitaiseksi myös työehdot ja työelämän valtasuhteet. Lainsäädäntöä syrjinnän ehkäisemiseksi täytyy soveltaa ja noudattaa.
- Meidän täytyy asettaa tavoitteet pienentääksemme miesten ja naisten välisiä palkkaeroja ja naisvaltaisen työn syrjintää.

4. Kolmikantayhteistyön rooli

- Mieliapteenmuodostus on tarpeellista kolmikantayhteistyön osalta, jotta voidaan käsitellä ja selvittää kriisejä ja uudelleenjärjestelyjä.
- Kolmikantayhteistyö, jonka tarkoitus on selviytyä tulevaisuuden ammatillisesta uudelleen koulutuksesta, tulee nostaa esiin keskeisenä tekijänä, jotta selvittää tulevaisuuden työmarkkinoiden työntekijöiden tarpeista. Kolmikantayhteistyö ja dialogi ovat erityisen ratkaisevia seikkoja nykypäivän digitaalisessa muodonmuutoksessa ja uudelleenjärjestelyssä.
- Valtion tulee kutsua osapuolet dialogiin koskien kysymyksiä, jotka liittyvät koulutukseen, tuottavuuteen, työmarkkinapolitiikkaan ja uudelleenjärjestelyihin.

5. Vahvista työehtosopimusmallia

- Ammattiliiton jäsenmaksujen verovähennykset tulee ottaa käyttöön ja niitä tulee laajentaa.

- Yhteiskunnan tulee antaa tukea niiden ammattiliittojen luottamusmiesten kouluttamiseen, jotka työskentelevät ammatillinen uudelleen koulutuksen, opintojen ja vakuutusksymysten parissa.
- Pesäeroa lain ja sopimusten välillä tulee säilyttää. Sosiaalivakuutusten ja muiden poliittisten päätösten tulee helpottaa työehtosopimusten kattavuutta ja toimivia suhteita.
- Meidän tulee vaatia, että opetus antaa oppilaille tietoa siitä, mitä ammattiliitot tekevät ja miten työmarkkinat toimivat. Myös ammattiliitolla on vastuu kouluun jaettavaista tiedoista ja siitä, että se on aktiivinen koulun suuntaan.

6. Taistelu sosiaalista polkumyyntiä vastaan

- Pohjoismaiden yhteisen strategian ja tavoitteiden tulee olla se, että ulkomailla toimivat yritykset eivät voi kilpailla palkoilla ja hinnoilla.
- Yhteisen pohjoismaisen strategian tulee pyrkiä kasvattamaan kansallista toimintatilaa voidakseen turvata pohjoismaiset työmarkkinamallit. Ja että ammatilliset oikeudet ja työehtosopimusmalli eivät tyydy markkinoiden periaatteisiin.
- Meidän tulee tiukentaa julkista hankintapolitiikkaa ja vaatia työehtosopimusta mahdollisimman pitkälle. Ulkomailla toimivien yritysten työntekijöistä tulee tietyn osan olla vakituksessa työsuhteessa. Hankintaprosessissa vaatimukset tulee esittää ennakkovalinnan ja tarkastuksen kautta, jotta yritys voi ylipäätään osallistua julkisiin hankintoihin.
- Keskiössä tulee olla pääurakoitsijan vastuu, mikä merkitsee vastuuta palkoista ja ehdoista myös alihankkijoiden osalta.
- Meidän on seurattava tarkemmin, että sääntöjä ja lakeja noudatetaan valtion, veroviranomaisten, työympäristöä valvovien viranomaisten ja osapuolten kesken tehtävän laajemman yhteistyön avulla.

7. Vastakkainasettelun ehkäiseminen

- Kokopäivätyön ja toistaiseksi voimassa olevan työn tulee olla normi. Tulee asettaa tavoitteet, että vain tietty prosenttiosuus saa olla määräaikaisia. Määräaikaisuuteen tulee olla järkeenkäyvät perusteet.
- Vakituisten työsuhteiden välttämiseksi solmittujen määräaikais-ten työsuhteiden ketjuttaminen ei saa olla mahdollista.
- Työvoiman vuokrausta tulee rajoittaa. Vuokratyövoiman käyt-
töä ei tule hyväksyä, jos työvoiman tarve on pysyvä. Henkilöstön
vuokraukseen tulee saada hyväksyntä ammattiliitoilta.
- Lainsäädäntöä tulee noudattaa, jotta työnantajan roolia ei voida
pyöristää, jotta työntekijöiden työehdot voidaan turvata.
- Päiväpalkkaa ei tule hyväksyä, kun työntekijät ottavat riskin ja
kantavat vastuun.

8. Moderni ja päivitetty työlinja

- Meidän täytyy työskennellä pidempään voidaksemme selvitä
hyvinvoinnin rahoittamisesta ennen kaikkea siksi, että elämme
pidempään.
- Työväenliike tarvitsee poliittisesti osoitettuja kysymyksiä, jotka
koskevat työn ja vapaa-ajan suhdetta. Monet kokevat stressiä sel-
viytyäkseen töistä, kodista ja vapaa-ajasta.
- Pää tavoitteen täytyy olla työajan jakaminen oikeudenmukaisem-
malla tavalla. Sillä on myös tärkeitä tulonjakopoliittisia impli-
kaatioita.
- Tärkeä väline tämän saavuttamiseksi on vähentää epävarmoja
työsuhteita ja osa-aikatyötä.

9. Turvallisuutta uudelleenjärjestelyihin

- Panostus ammatilliseen uudelleen koulutukseen ja pätevoitymi-
seen on merkittävä syy pohjoismaisten mallien menestykselle.
Niin taloudellisesti kuin myös kaikkien kansalaisten elinehtojen
kannalta. Osaamislinja on myös keskeinen tekijä, jotta voidaan

selvitä kasvavan maahanmuuton mukanaan tuomasta yhdenmishaasteesta.

- Digitalisaatio asettaa lisää vaatimuksia jatkuvaan ammatilliseen uudelleenoulutukseen. Sen tulee koskea myös jo työssä olevia.
- Osaamistilien eri institutionaalisia muotoja tulee kokeilla ja ottaa käyttöön. Siinä myös valtio voi tukea yhteistuumin ja yhteistyössä osapuolten kanssa. Tanskalaiset palkkatilit ovat esimerkki, josta muiden Pohjoismaiden tulee ottaa inspiraatiota.

10. Työn arvo ja sisältö

- Työväenliikkeen tulee johtaa ammatillista ja poliittista hyökkäystä, joka nostaa esiin työelämän ehdot ja parantaa niitä ja vaikuttaa hyvään työympäristöön. Etenkin nuorten usein epävarmoja työehtoja tule politisoida.
- Työväenliikkeen tulee nostaa esiin, että hyvä työympäristö ja työehdot, ja mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin ja suunnitella niitä, tuovat mukanaan paremman elämän, lisäävät luovuutta ja parantavat taloudellista kehitystä.
- Todellisesta työajasta näyttää tulevan rajatonta. Tarvitaan selkeät säännöt siitä, milloin ja missä työtehtävät tehdään.
- Työnantajien suunnitelmat ja vastuu terveydestä, turvallisuudesta, työympäristöstä, kuntoutuksesta ja työterveydestä tulee määrittellä laissa, säännöksissä ja sopimuksissa.

11. Meidän aikamme elinkeinoelämä- ja innovaatiopolitiikka

- Pohjoismaiden täytyy kehittää strategioita elinkeinoelämän kehittämiseksi. Se on edellytys yleiselle hyvinvoinnille, mutta myös tasapainoiselle taloudelliselle kehitykselle ja hyvälle työtilaisuuksille.
- Jotta voidaan saada aikaan moderni teollisuus- ja elinkeinoelämäpolitiikka, osapuolten ja valtion on tehtävä yhteistyötä.
- Pohjoismaiden täytyy investoida jatkossa enemmän viestintään, asuntoihin ja infrastruktuuriin. Tässä politiikan tulee nostaa kunnianhimoa.

- Seuraavassa vaiheessa tulee huomioida ilmasto jokaisessa tuotannon, kulutuksen ja jakelun osassa.

12. Pohjoismainen ulottuvuus

- Mielenpitemuodostusta on tarpeellista tehdä yhteisesti pohjoismaisen mallin mukaan.
- Pohjoismaiset progressiiviset aivoriihet voivat muodostaa verkoston koulutuksen ja mielenpitemuodostukselle. Ennen kaikkea jotta voidaan muodostaa tulevaisuuden taloudellis-poliittiset ideat ja ohjelma. Työelämä tutkimuksen kehittäminen Pohjoismaissa on toinen tärkeä alue.
- Pohjoismainen neuvosto voi aina EU:n ja kansainvälisten elinten tapaan valvoa pohjoismaisia työmarkkinakysymyksiä.
- Pohjoismaisen yhteistyön tulee aina kuvastaa muskettisoturihenkeä: Yksi kaikkien ja kaikki yhden puolesta.” Ja puolustaa yksittäisten maiden linjauksia ennen kaikkea kansainvälisissä elimissä.