



# DEN NORDISKE MODEL

– HVAD KRÆVES DER?

Forslag, som kan udvikle



JESPER BENGTTSSON

# EN

# IDEOLOGISK BESLUTNING



FOTO: JESSICA GOW/TT

DEN NORDISKE SAMFUNDSMODEL har været meget fremgangsrig. Modellen har bygget på en kombination af ansvarsfuld økonomisk politik, innovationskraft, velfærd og stærke parter på arbejdsmarkedet. Dette har skabt samfund, som kombinerer høj velstand med høj velfærd og et godt liv for det store flertal. Modellen var i lang tid under angreb fra nyliberale og andre kræfter, som mente, at den havde udspillet sin rolle og aldrig ville kunne fungere i globaliseringens tidsalder. Der forekommer stadigvæk angreb, men de seneste årtiers udvikling mod øget verdenshandel, voksende ændringer i økonomien og digital kommunikation, som vi for bare en generation siden slet ikke kunne drømme om, har vist, at den nordiske model ikke kun har overlevet. Den har i sandhed vist sig at være den bedste strategi til at nå en globalisering med et menneskeligt ansigt.

## Både vækst og lighed

Den nordiske model har i dag mange tilhængere. I de nordiske lande, naturligvis, men også i andre dele af verden. Til og med avisen The Economist, som langt fra kan siges at være et socialdemokratisk propagandaskrift, skrev for nogle år siden en hyldestartikel med et billede af en viking og overskriften: The Next Supermodel. Avisen gennemgik en række områder, hvor de nordiske lande har klaret den seneste finanskrise bedre end de fleste andre, og opsummerede:

*»Hvis du skulle genfødes et sted i verden med et gennemsnitligt talent og en gennemsnitlig indkomst, så ville du ønske at være en viking.«<sup>1</sup>*

Traditionelt har den politiske højrefløj være skeptisk over for modellens forskellige komponenter, men ikke engang det kan man være sikker på nu til dags. I flere lande bakker de fleste partier, fra højre til venstre, op om grundlaget i den nordiske model. En vigtig forklaring, som vi skal se på senere i dette skrift, er, at den nordiske model har formået at kombinere økonomisk vækst med lighed. Modellen har også formået at reformere sig i tider, hvor store kriser og forandringer i omverden har været ved at røkke ved dens fundament.

Det var også én af de vigtigste forklaringer i hyldestartiklen i *The Economist*. Avisen skrev om dereguleringer og privatiseringer af den offentlige sektor som en del af modellens fleksibilitet.

Gennem årene er der foretaget sådanne justeringer af modellens forskellige dele. Alligevel har dens kritikere fordømt den som værende umulig at bevare, hver gang der er opstået en krise. Men den har til sidst alligevel vist sig at stå sin prøve, og efter finanskrisen, som udbrød i 2008, er det blevet tydeligt, at de nordiske lande, trods alle deres problemer, har klaret sig bedre end mange andre sammenlignelige lande. Eller som *The Economist* skrev: »De nordiske lande har formået at undgå Sydeuropas økonomiske sklerose og USA's ekstreme ulighed«. Faktisk er der meget, der taler for, at den økonomiske model ikke vil bryde sammen. At den derimod, for den som ønsker et solidarisk og retfærdigt sammenhold, er det rimelige politiske svar på globaliseringens udfordringer.

### **En udvikling, der udfordrer**

Med dette sagt kan det naturligvis fremstå som mærkeligt, nærmest på grænsen til paranoia, at tale om behovet for en øget krisebevidsthed i forhold til den nordiske models fremtid. Alle ser jo ud til at synes om den. Den ser jo ud til at fungere godt!

Men ligesom med demokrati og menneskerettigheder er der stor forskel på skåltalerne og den politiske praksis. Og

det faktum, at den er brugbar i globaliseringsens tid, hindrer ikke, at der er kræfter i udviklingen, som truer modellen.

For det første handler det stadigvæk om politiske udfordringer. Når *The Economist* giver sin opskrift på modellens fremtid, så minder deres forslag mere om en afmonteringsvejledning. De vil se fortsatte store skattesænkninger, som vil true velfærdsbetonet i den nordiske model, og store dereguleringer på arbejdsmarkedet, som vil true et andet af modellens fundamenter. Da Moderaterna, det liberalkonservative parti i Sverige, fornyede sin politik før valget i 2006, var et vigtigt trin at omfavne »den svenske model« retorisk. Men deres politik indebar i praksis gigantiske skattesænkninger på sammenlagt 140 milliarder, og de hævede fagforeningskontingentet, hvilket førte til et stort medlemsskred i de faglige organisationer, som dermed fik en svagere position på arbejdsmarkedet.

På den måde udfordres modellen ofte af politiske forslag, som vil undergrave den, selv om de personer, der stiller forslagene, mener, at de stiller op for modellen.

Men den nordiske model bygger på, at der er bred støtte til modellens forskellige dele, og den støtte skal findes både i befolkningen og blandt partier og i organisationer i det civile samfund.

For det andet handler det om samfundsudviklinger, som nødvendiggør ændringer og reformer, selv for dem, som vil bevare modellens grundlag.

Derfor handler dette skrift om, hvad den nordiske model er, hvordan den er opstået og har udviklet sig samt de udfordringer, den står overfor. Samfundets forandringstakt aftager ikke, og den nordiske model skal tilpasses den nye virkelighed. Et stadig mere mobilt og usikkert arbejdsliv, digitalisering og platformsøkonomi, migration og svagere organisationer i arbejdslivet, både på den faglige side og blandt arbejdsgiverne.

I den position står vi endnu engang over for en beslutning. Skal vi opgive modellen? Afmontere dens grundlæggende fundament

og lade markedet klare resten? Eller skal vi se på modellens fordele og justere den, så den kan overleve? Alternativet fører til

to helt forskellige samfund. Den, der vil tænke over hvilke, kan stille sig tre enkle spørgsmål:

*Hvilken slags samfund får vi, hvis vi accepterer en udvikling, hvor lande og samfund konkurrerer med hinanden om stadigt lavere lønninger og dårligere arbejdsvilkår?*

*Hvilket samfund får vi, hvis vi gør alt, hvad vi kan, for at styrke lønmodtagernes stilling og holde sammen på samfundet, så de sociale og økonomiske forskelle ikke øges?*

*Hvilket af disse samfund foretrækker du?*

#### **Hvad kræves der for at sikre modellen?**

Den, der foretrækker et samfund, som hænger sammen socialt og økonomisk, bør også overveje, hvilke tiltag, der er nødvendige for at udvikle et sådant samfund. Hvilke foranstaltninger skal der træffes? I denne rapport vil nogle mulige forslag blive løftet frem. Det handler om forslag på områder, som påvirker den nordiske models forudsætninger for at overleve. Meget forenklet kan det sammenfattes i tre overordnede punkter, som også skal læses som opfordringer til arbejderbevægelsen i de nordiske lande.

**1.** Der kræves et gigantisk og permanent kompetenceløft på arbejdsmarkedet. Folk skal hele tiden have mulighed for at lære igen og lære nyt. Dette for at imødekomme den stadig hurtigere udvikling af ny teknik og digitalisering og tendensen til, at flere og flere har en usikker stilling på arbejdsmarkedet med deltid og usikre ansættelser. Kompetenceløftet bør udvikles i samarbejde mellem arbejdsgivere, fagforeninger og det politiske system og være orienteret mod kompetence for et økologisk holdbart samfund.

**2.** Der kræves omfattende handlingsplaner både nationalt og i EU mod social dumping på arbejdsmarkedet for at forhindre, at løn og arbejdsvilkår presses nedad. Truslen fra social dumping risikerer at udelukke hele ideen om et organiseret arbejdsmarked, hvor fagforening og arbejdsgivere i fællesskab arbejder for øget produktivitet og konkurrence gennem kvalitet i stedet for dårligere vilkår.

**3.** Der kræves en højere organisationsgrad på arbejdsmarkedet. Flere skal være med i fagforeningen, og der kræves store indsatser for at rekruttere flere medlemmer. Men flere virksomheder skal også være med i arbejdsgiverorganisationerne, og der skal være et tillidsfuldt samarbejde mellem disse, for at den nordiske model kan overleve.





FORSLAGENE, DER PRÆSENTERES i denne rapport, kommer først og fremmest fra det arbejde, der er beskrevet i to tidligere rapporter. Dels **Facket och den nordiska modellens framtid** af Mats Wingborg, som handler om faglig organisering og behovet for en fortsat høj organisationsgrad. Dels **En progressiv arbetslivspolitik – den nordiska modellens utmaningar** af Håkan A Bengtsson, som handler om forandringer i de politiske rammer omkring den nordiske model. Begge disse rapporter præsenterer en række forslag til ændringer. Disse forslag er præsenteret i punktform i slutningen af denne rapport. Nogle af dem vil jeg dog nævne allerede i indledningen.



**En progressiv politik, der er for kompetenceudvikling og imod social dumping, bør:**

1. Finde en balance mellem modstand og tilpasning. Arbejderbevægelsen kan ikke kun have som strategi at »stå i vejen« for udviklingen, selv om det i mange tilfælde kan være motiveret, men skal formulere strategier for at forblive en stærk kraft og organisere mennesker også i det nye samfund.
2. Samordne Nordens politik i EU for at styrke modellen og finde en balance mellem at sikre de nordiske landes ret til selv at bestemme og behovet for at styrke minimumsniveauerne i andre EU-lande.
3. Anvende det nationale rum til at værne om en solidarisk velfærd og kollektive overenskomster. Reglerne skal skærpes.
4. Arbejde for, at fuldtid og tidsubegrænset ansættelse bliver norm.
5. Skærpe indkøbspolitikken med sociale krav (f.eks. krav om kollektiv overenskomst).
6. Øge kontrollen af, at love og regler følges. Samarbejde mere mellem fagforeninger, arbejdsgivere og myndigheder.
7. Der kræves flere kompetenceløft og kompetenceudvikling gennem hele livet. Satsningen skal være større end noget, vi tidligere har set på området.
8. Klarlægge arbejdsgiverrolle og lønmodtagernes rettigheder i platformøkonomi.
9. Starte en politisk og faglig offensiv om arbejdslivets vilkår, ikke mindst unges vilkår.



## For at øge organisationsgraden skal fagbevægelsen:

1. Øge sin krisebevidsthed. Alle inden for arbejderbevægelsen skal være bevidst om, at »business as usual« ikke fungerer.
2. Forstå, hvorfor folk bliver medlemmer. I vores tid behøver folk en grund til at melde sig ind i fagforeningen. Faglige organisationer skal overbevise om, at der er gode grunde.
3. Forklare fagforeningens fordel. En stærk fagbevægelse er en forudsætning for den samfundsmodel, vi har skabt.
4. Hjælpe hinanden nationalt. De faglige organisationer, som har høj organisationsgrad, bør hjælpe dem, som har sværere ved at rekruttere og organisere.
5. Organisere mere. Arbejdet med at organisere skal have højere status internt i arbejderbevægelsen, ligesom det skal have flere ressourcer.
6. Informere tidligt. For unge er det ikke en selvfølge at være med i fagforeningen. Tidlig information i skolen og arbejdslivet er nødvendigt.
7. Lære af hinanden og støtte hinanden. Den nordiske arbejderbevægelse kan lære meget af positive eksempler på reformer og indsatser i de andre nordiske lande, men den nordiske model støttes også af en stærk, global fagforeningsbevægelse.

BEGGE RAPPORTER INDGÅR i et projekt, som tænketanken Tiden har gennemført sammen med SAMAK, samarbejdsorganisation for arbejderbevægelsen i de nordiske lande. Denne slutrapport i serien er en sammenfatning. Tanken er, at den skal være tilgængelig for alle, der er interesserede i fortællingen om og vil være en del af samtalen omkring den nordiske model og de udfordringer, den står over for. Særligt interessant bør rapporten være for dem, der er aktive og engagerede i arbejderbevægelsen.

Rapporten drager nogle konklusioner om truslen mod modellen, men de skal først og fremmest ses som et diskussionsgrundlag. En ting kan jeg med sikkerhed sige, og det siges bedst ved at citere Mark Twain: *Rygtet om den nordiske models død er kraftigt overdrevet. Modellen lever.* Men den skal ændres for at forblive vital.

Jesper Bengtsson

# DET FREMGANGSRIGE NORDEN

– i toppen af de fleste internationale indekser

I DEN POLITISKE debat fokuserer politikere, debattører og forskere ofte på de problemer, der findes i et land. Arbejdsløsheden er for høj. Resultaterne i skolen er for dårlige. Køerne i sundhedsvæsenet er for lange. Alt dette er selvfølgelig vigtigt. Den, der ikke ser nogen problemer i samfundet, kan heller ikke forbedre det. For at vide hvilken vej, der fører fremad, skal man have et godt kort.

Men netop derfor er det også vigtigt at konstatere, at de nordiske lande i det hele taget er gode steder at leve. I et internationalt perspektiv sågar rigtig gode.

Landene i Norden er blandt de allermest rige. Målt i BNP pr. capita, så ligger Norge på en ottendeplass, Sverige nummer 17, Island nummer 20, Danmark nummer 23 og Finland nummer 29.<sup>2</sup> Men det, der fremfor alt skiller Norden ud fra andre dele af verden, er ikke rigdommene, men derimod en bedre fordeling af dem. De sociale forskelle – classeskellene, om man vil – er mindre. I FN-organet UNDP's målinger af menneskelig udvikling (*Human Development Report*) spiller landenes niveau for lighed en vigtig rolle. Norge ligger nummer 1, Danmark på en femteplass, Island som nummer 9, Sverige ligger som nummer 14 og Finland som nummer 23.<sup>3</sup>

Det samme gælder, når man måler lighed mellem mænd og kvinder. Ifølge World Economic Forums rapport *Global Gender*

*Gap 2016* er Island verdens mest ligestillede land tæt fulgt af Finland, Norge og Sverige. Danmark ligger sidst på en niendeplass, men ligger i et globalt perspektiv stadig i eliteklassen.

Og således fortsætter det, næsten uanset hvilket mål man vælger at undersøge. Nordisk Råd konstaterede for nylig i en rapport, at de nordiske lande ligger godt i internationale målinger, når det gælder følgende områder:<sup>4</sup>

- *lykke og velfærd*
- *antikorruption og pressefrihed*
- *lighed*
- *økonomisk konkurrencekraft*
- *innovationskraft*
- *miljø*

Det, vi kan se i den slags indekser, er, at det er lykkedes de nordiske lande at forene en stærk økonomi med en samfundsmodel, som fremmer omstilling, fleksibilitet i økonomien og tryghed for medborgerne. Det forhindrer naturligvis ikke det mørke billede, som viser problemer med skolen, øgede klasseforskelle og marginalisering, som også er korrekt. Men de nordiske samfund har bedre end andre formået at håndtere den slags problemer.

<sup>2</sup> Business Insider Nordic, 6. marts 2017.

<sup>3</sup> Human Development Report UNDP, 2016.

<sup>4</sup> Er Norden best i verden? Analyse nr. 2/17, Nordiske råd.



## Vi stoler på hinanden

Et område, der er særlig grund til at fremhæve, er, at de nordiske landes medborgere længe har udvist en høj grad af tillid. Højere end i de fleste lande. Følgende tabel belyser tilliden mellem mennesker i nogle europæiske lande.

TABELL 1: TILLID I EUROPA

| LAND           | MIDDELVÆRDI | LAND      | MIDDELVÆRDI |
|----------------|-------------|-----------|-------------|
| Danmark        | 6,90        | Belgien   | 5,02        |
| Finland        | 6,74        | Østrig    | 4,98        |
| Norge          | 6,62        | Litauen   | 4,94        |
| Sverige        | 6,25        | Spanien   | 4,83        |
| Nederlandene   | 6,03        | Frankrig  | 4,61        |
| Schweiz        | 5,72        | Tjekkiet  | 4,59        |
| Estland        | 5,57        | Ungarn    | 4,17        |
| Storbritannien | 5,37        | Slovenien | 4,07        |
| Irland         | 5,23        | Polen     | 3,92        |
| Israel         | 5,17        | Portugal  | 3,63        |
| Tyskland       | 5,17        |           |             |

*Social tillid i de europæiske lande i henhold til European Social Survey 2014. Nul svarer til ingen overhovedet, ti svarer til fuld tillid til andre mennesker.<sup>5</sup>*

Den undersøgelse, der redegøres for i tabellen, handler om menneskers tillid til hinanden. Men selv når det gælder andre former for tillid som f.eks. tillid til andre grupper i samfundet eller tillid til samfundsinstitutionerne, så ligger de nordiske lande i top.

En del plejer at pege på, at denne nordiske tillid har dybe, historiske rødder. De nordiske samfund havde allerede i middelalderen, da tinget og landskabslovene blev til, og selvejende landmænd samledes for komme overens om fælles anliggender, opbygget en høj såkaldt »social kapital«.

Men som forskerne i skriftet *Tillid – Det nordiske guld* konstaterer, så har tilliden i de nordiske lande sandsynligvis varieret gennem historien, og det forklarer ikke nødvendigvis det seneste århundredes høje tillidsniveauer, eller hvorfor de nordiske lande har øget tilliden i en tid, hvor mange andre lande er gået i den helt modsatte retning.

Det sandsynlige svar er, at tilliden i de nordiske lande både har været en vigtig forudsætning for den nordiske model og et resultat af samme model. Tilliden i Norden kan spores langt tilbage i historien, og uden disse rødder havde det måske ikke være muligt at bygge grundpillerne i den nordiske model. Samtidig er tilliden øget gennem den nordiske models fokus på

stærke organisationer, dialog og overenskomster. »En følge af den nordiske organisationsstruktur er, at den har bidraget til at skabe tillid mellem organisationer, der som udgangspunkt har modstridende interesser, men som gennem forhandlinger opbygger tillid til hinanden«, skriver forskerne i *Tillid – Det nordiske guld*.<sup>6</sup>

De konstaterer også, at fremvæksten af stærke organisationer i det civile samfund i

perioden omkring sidste århundredeskifte sandsynligvis også har været stærkt bidragende til den høje tillid i det moderne Norden. De nævner flere forskellige typer folkebevægelser, såsom idrætsbevægelsen, frikirkerne, de stærke faglige organisationer og – i en international sammenligning – meget folkeligt forankrede politiske partier.

Andre skribenter og forskere har peget på sammenhængen mellem tillid og den stærke velfærdsstat. Historikerne Lars Trägårdh og Henrik Berggren har f.eks. fremhævet, hvordan udvidelse af velfærd, såsom ældrepleje, børneomsorg og socialsikringer, har skabt stærke individer og samtidigt en stærk tillid til staten blandt disse individer, eftersom staten har formået at levere denne velfærd. En anden vigtig faktor for tilliden har været den relativt lave grad af korruption i de nordiske landes offentlige systemer.

<sup>5</sup> Tillit – Det nordiske guld, side 14, Nordisk ministerråd 2017.

<sup>6</sup> Tillit – Det nordiske guld, side 15, Nordisk ministerråd 2017.

## Forudsætningerne styrer det, som kommer ud af modellen

Sammenhæng mellem forudsætningerne for og udfaldet af den nordiske model kan spores til andre områder end tillid, og ikke mindst når det gælder synet på lighed. Forskningen plejer blandt andet at fremhæve det faktum, at de nordiske lande (med Danmark som undtagelse) ikke havde noget rendyrket, feudalt system under middelalderen. Bønderne var i stor udstrækning selvejende, og i Danmark fik de lignende rettigheder efter landbrugsreformerne i slutningen af 1700-tallet og fremad. Den institutionelle ulighed, som prægede feudalismen i resten af Europa,

var ikke lige så stærk i vores lande, hvilket bidrog til en stærkere bestræbelse på lighed.

Her findes altså en sammenhæng, hvor et historisk syn på lighed har givet høj accept af stærke overenskomster og statslige institutioner. Det faktum, at den nordiske model øgede ligheden, har ledt til en endnu stærkere opbakning til ligheden som politisk mål. Der opstår en positiv spiral i lighedsdrivende retning, der, som vi har set tidligere, også er tillidsdrivende.

Dette betyder naturligvis, at dem, der er fortalere for samfund med stor lighed og stærk tillid, skal være på vagt over for udviklinger, som risikerer at vende spiralen i modsat retning.



FOTO: LARS-GÖRAN ABRAHAMSSON/SCANDINAV

»Øget økonomisk ulighed tænder op for populismen. Det er nu tid til at tænke om, og satse på, en bedre fordeling af indkomster og rigdomme.«

# SVARET PÅ GLOBALISERINGEN

## – mere nordisk model

NORDENS FREMGANG PÅ en række efterstræbelsesværdige områder har gjort, at flere lande i dag studerer den nordiske model. De vil lære af den. Bruge dele af den i deres egne lande. Der er sikkert flere grunde til denne nyfundne interesse, men den vigtigste årsag er, at uligheden er et stigende problem.

I løbet af de sidste årtier har lande, der tidligere var meget fattige, oplevet en stærk tilvækst. Kina, Indien, Nigeria, Brasilien, Sydkorea. Listen over lande, der er blevet rigere, kan gøres lang. Den ekstreme fattigdom er reduceret. Problemet i mange af disse lande er, at deres fordelingsmekanismer og sociale sikkerhedsnet – tryghedssystemet – ikke har fulgt med udviklingen. Uligheden er øget. Og det gælder i princippet overalt. Både i »nyrige« lande og i de lande, der ligesom Norden blev rige i løbet af 1900-tallet. De økonomiske forskelle mellem individer er ganske enkelt større i dag end for 30 år siden.<sup>7</sup>

Ifølge en McKinsey-rapport fra starten af 2017 har 80 procent af de amerikanske husholdninger ikke haft nogen indkomststigning siden 2005.<sup>8</sup> For Storbritannien er det 70 procent, for Italien er det 97, og for Frankrig er det 63. Og dette samtidig med at de rigeste i disse lande er blevet rigere.

Der er ikke uenighed om, at denne øgede ulighed er negativ. Nyliberale nævner gerne, at det vigtige er samfundets sam-

lede tilvækst og velstand, derefter sørger markedet for, at aktiver og ressourcer sluses nedad i samfundspyramiden. Men bortset fra disse stemmer er de fleste i dag enige om, at uligheden er et problem. Før *World Economic Forum* i Davos udgives der hvert år en rapport, hvor mere end 700 økonomer og eksperter angiver forskellige trusler mod menneskelig udvikling. På de seneste års økonomiske topmøder er uligheden blevet betragtet som én af de største trusler. Eksperterne har konstateret, at markeds kapitalismen skal reformeres for at øge ligheden.

»Øget økonomisk ulighed tænder op for populismen. Det er nu tid til at tænke på, og satse på, en bedre fordeling af indkomster og rigdomme«, sagde chefen for den Internationale valutafond, Christine Lagarde, før Davos 2017.<sup>9</sup>

Uligheden er også øget i de nordiske lande, men vi er stadigvæk relativt lige, og vi har frem for alt vist, at ligheden på langt sigt er en vigtig forudsætning for en voksende, effektiv, fleksibel og holdbar økonomi. I de nordiske lande findes både velstand og velfærd. Eller som *The Economist* udtrykte det: Det er lykkedes os at undgå Sydeuropas økonomiske sklerose lige så vel som den enorme ulighed i USA, som især var tydelig efter den sidste store finanskrisen og internationale økonomiske nedgang fra 2008.

<sup>7</sup> Globale mål, UNDP, 2016.

<sup>8</sup> Poorer than their parents? A new perspective on income inequality, McKinsey 2017.

<sup>9</sup> Ojämlikheten bromsar hållbar tillväxt, Svenska Dagbladet 19. januar 2017..

Derfor kan den nordiske model blive et forbillede for lande som Sydkorea eller Sydafrika. Eller de lande i Centralamerika, som er ved at gøre sig klar til at lancere nye sociale sikringsordninger. Eller Indonesien, som gennemfører en gigantisk sygesikringsreform. Derfor blev den nordiske model en faktor i det amerikanske præsidentvalg i 2016 gennem den radikale og populære Bernie Sanders og i det franske præsidentvalg i 2017, hvor præsident Emmanuel Macron beskrev den nordiske model som noget, der er værd at stræbe efter. Da Macron i efteråret 2017 besøgte Sverige i forbindelse med EU's sociale topmøde, konkretiserede han sin ros yderligere og sagde, at det frem for alt var arbejdsmar-

kedsparternes stærke stilling, som inspirerede hans egne planer for Frankrig.

– Jeg tror, at Sveriges evne til at skabe konsensus mellem fagforeninger og arbejdsgivere er ekstremt god og kernen i fremgangen i jeres land. Det gør jer både konkurrencestærke og retfærdige. At arbejdsmarkedets parter får mulighed for at føre dialog er meget vigtigt for at finde den rette konsensus i forskellige sektorer, sagde han til avisen Aftonbladet.

Her nærmer Macron sig en vigtig del af det, som udgør den nordiske model. Så lad os se nærmere på det: Hvad er *den nordiske model* egentlig? Hvad kendetegner det samfundssystem, som så mange taler om i dag, og søger inspiration fra?

## EN STOL MED TRE BEN

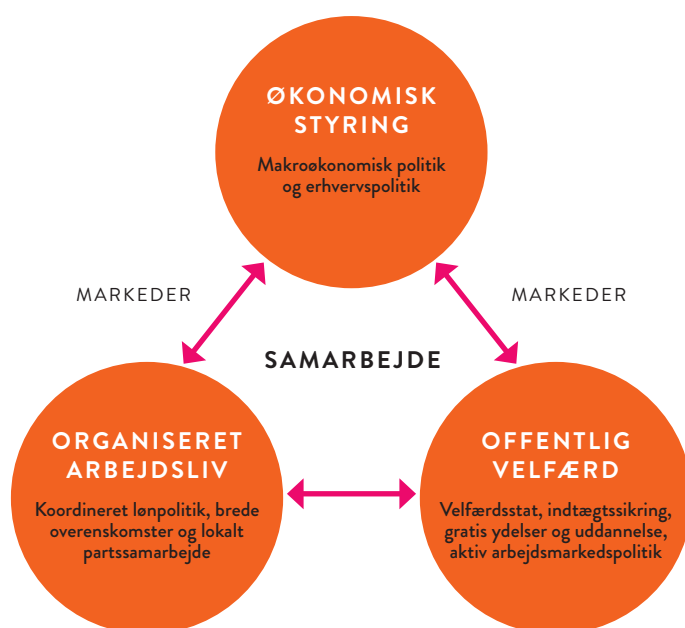
DE NORDISKE LANDE er indbyrdes ganske forskellige. De har deres egne love og regler og egne traditioner og organisationskulturer, og modellen afviger en smule, alt efter hvilket land man vælger at undersøge. Alligevel er der mange fællestræk. Derfor kan man tale om disse forskellige systemer som en nordisk model. I det store forskningsprojekt *NordMod 2030*, konstaterede forskerne i slutrapporten fra 2014, at modellen hviler på tre grundpiller.

**ET ORGANISERET ARBEJDSMARKED.** Den nordiske model kræver stærke faglige organisationer med mange medlemmer og høj organisationsgrad. Men den kræver også stærke arbejdsgiverorganisationer, og at disse kan fungere sammen, sætte sig ved det samme bord, indgå kollektive indkomster og sørge for, at der er fred under aftaleperioderne. Dette »partnerskab« bygger på, at fagforeninger og arbejdsgivere erkender, at der er både gensidige og modstridende interesser, men at man skal finde løsninger på dem på en måde, som ikke forstærker

konflikterne, men derimod på konstruktiv og fredelig vis søger at løse dem. Én af modellens vigtigste komponenter er, at vilkårene på arbejdsmarkedet er bedst, hvis fagforeninger såvel som arbejdsgivere selv tager ansvar for dem. At det sker gennem kollektive overenskomster med forhandlinger på både centralt og lokalt niveau. Dette kaldes normalt for en kollektiv selvregulering. Andre lande har valgt andre måder at løse dette på, måske først og fremmest gennem lovgivning. Også i den nordiske model kræves der et samspil med staten og det politiske system, som skal sørge for, at der er grundlæggende regler. Det er med andre ord en trepartsmodel, hvor staten har ansvaret for bl.a. arbejdsmarkedspolitikken.

**GENEREL VELFÆRD.** Skattefinansierede tjenester og sikringssystemer skaber gode og lige forudsætninger for et godt helbred, uddannelse og arbejdsliv. Velfærdssystemet beskytter folks hverdag i tider med omstilling i arbejdslivet eller livet generelt.





FIGUR 1: DEN NORDISKE MODELS TRE GRUNDPILLER

**ØKONOMISK FORVALTNING.** En makro-økonomisk politik som prioriterer fuld beskæftigelse og lav inflation. En ansvarsfuld og aktiv økonomisk politik via pengepolitikken og finanspolitikken stabiliserer konjunktursvingninger og udjævner sociale forskelle. Heri indgår at opkræve skatter og fordele midler for at finansiere velfærden og øge ligheden.

Forskerne i *NordMord 2030* valgte at beskrive modellen i form af nedenstående billede.

*Som billedet viser, er de tre grundpiller i modellen gensidigt afhængige af hinanden. Foretager man ændringer i den ene pille, vil det have konsekvenser. Dels vil det påvirke udfaldet af modellen, hvad angår lighed, ligestilling og tillid. Dels vil det ændre de andre pillers mulighed for at fungere, som det er meningen.*

### Partsmodel og stærke parter

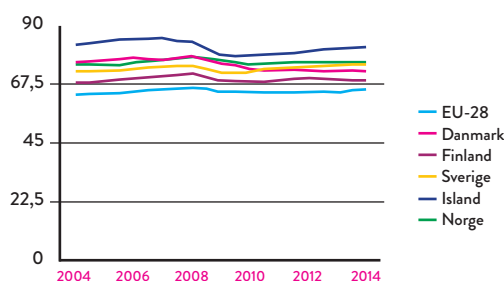
Som det også blev konstateret i *Nord-Mod 2030-projektet*, er det ikke unikt for Norden med en velfærdsstat og et organiseret arbejdsmarked, der bygger på kollektive overenskomster. Men de nordiske lande har alligevel nogle særlige træk. For det første har begge parterne på arbejdsmarkedet, det vil sige fagforeningerne og arbejdsgiverne, været stærkere i Norden end i andre dele af verden. Det er det aspekt, Macron fremhæver i interviewet med Aftenbladet. Takket være den brede, store fagbevægelse har parterne været mere ligeværdige end i mange andre lande. Denne relative ligevægt er og har været en forudsætning for den slags aftaler på centralt niveau, som har præget modellens fremvækst og praksis.

For det andet har de nordiske lande udviklet omfattende institutioner til samarbejde mellem staten og arbejdsmarkedets parter.

## Mange i job

Modellen bygger på, at en stor del af befolkningen har et job. Gennem en høj beskæftigelsesgrad, også for kvinder, holdes skatteindtægterne på et højt niveau, og det har været muligt at finansiere udbygningen af velfærden. I tabellen nedenfor ser vi, hvordan beskæftigelsen generelt er højere i Norden end i mange andre sammenlignelige lande.

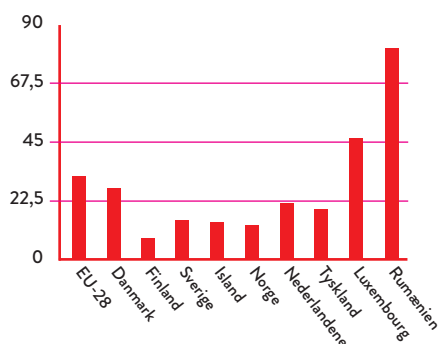
**TABEL 2:**  
**BESKÆFTIGELSESGRAD,**  
**EU OG DE NORDISKE LANDE.**



Kilde: Eurostat

Kigger man på forskellen i beskæftigelse mellem mænd og kvinder, så ligger de nordiske lande også reelt over EU-gennemsnittet. Det er ingen tilfældighed. En del af den nordiske model har handlet om at udjævne livsmuligheder og øge egenforsørgelsen blandt kvinder, bl.a. gennem udbygget børnepasning, satsninger i uddannelsessystemer og f.eks. børnebidrag.

**TABEL 3:**  
**FORSKELLEN MELLEM MÆND OG KVINDERS BESKÆFTIGELSESGRAD 2016**



Kilde: Eurostat

## Solidarisk lønpolitik

Det er også nødvendigt at nævne den solidariske lønpolitik. I årtierne efter 2. verdenskrig traf de nordiske faglige organisationer et afgørende valg ved i princippet at acceptere den konstante igangværende ændring af økonomien. I stedet for hver gang at tage kampen for hvert job og hver arbejdsplads, som risikerede at forsvinde, så valgte de faglige organisationer at sige ja til kapitalismens omstillingsevne.

En vigtig faktor for dette valg var den solidariske lønpolitik. Den gik ud på, at lønmodtagere i højproduktive brancher, f.eks. industrien, skulle tilbageholde sine lønkrav til fordel for dem, der arbejdede i mindre produktive brancher og dermed give en omfordeling af den samlede lønpulje i økonomien. Det skulle til gengæld gavne hele samfundsøkonomien, eftersom flere ville få en højere forbrugsevne. Derudover ville konkurrencekraften ikke blive forringet i forhold til omverden, eftersom der ikke ville være så høje lønstigninger inden for eksportsektoren. Inflationstrykket skulle holdes nede, og næringslivet inden for den såkaldte beskyttede sektor (hvis virksomhed er indenlandsk og ikke direkte udsat for omverdenens konkurrence) skulle ikke drænes for arbejdskraft, som ellers hellere ville arbejde i brancher, hvor lønstigningerne var højere.

Tanken var (og er), at arbejdsgiverne har en interesse i at kunne opsiges ansatte og dermed tilpasse personaleomkostninger, hvis efterspørgslen falder eller ved ændringer/effektiviseringer af produktionen. Arbejdstagerne har til gengæld en interesse i en tryk ansættelse, som giver stabil indkomst.

Kompromisset mellem disse forskellige behov blev en udveksling mellem på den ene side tryghed for arbejdskraften og på den anden side produktionens behov for konstant forvandling. Ved at beskytte arbejdstagerne som individer, men ikke de lavproduktive jobs, skulle man dermed acceptere, at virksomheder og brancher med

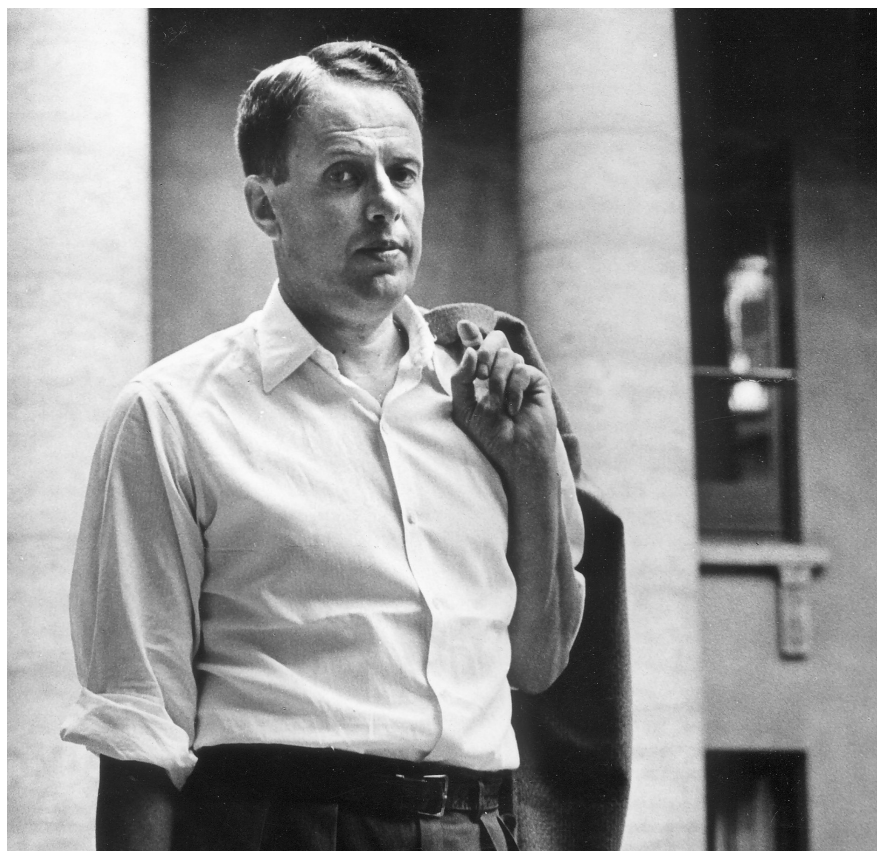


FOTO: SVEN-GÖSTA JOHANSSON

svag bærekraft og ingen mulighed for effektivisering, gik konkurs. Strukturforandringen blev accepteret. De arbejdstagere, der mistede deres job, skulle overgå til mere produktive erhverv og brancher.

Krav om anstændige lønninger blev dermed en måde at lægge pres på effektiviseringen, så virksomheder ganske enkelt tvinges til at opretholde produktiviteten for at kunne betale de aftalte lønninger. Et sådant forandringspres er noget, der gavner økonomien som helhed, eftersom man bliver bedre betalt for mere avancerede tjenester og produkter end for enkle.

### **Kompetenceudvikling for alle**

Effekten af denne model blev, at de nordiske lande klatrede op ad stigen mod et mere og mere udpræget videnssamfund, samtidig med at vi kunne beholde en stærk politik for lighed.

For at det skal være muligt at få de faglige medlemmer til at forstå og gå med til en sådan politik, skal der være et stærkt

trykkesystem, socialsikring, voksenuddannelse og arbejdsløshedsunderstøttelse. Ellers bliver usikkerheden for stor. Men der skal også være et veludviklet system til at øge kompetencen og give mennesker mulighed for at lære nyt og lære om igen hele livet. Ellers kan folk ikke tage de nye jobs, der skabes i tider med strukturforvandling. Der kræves både grunduddannelse i verdensklasse og mulighed for efter- og videreuddannelse på forskellige tidspunkter i løbet af et arbejdsliv.

Denne model blev formuleret allerede i midten af 1950'erne af de to svenske fagforeningsøkonomer Gösta Rehn og Rudolf Meidner, men tankerne var der og påvirkede politikken og arbejdsmarkedet i alle de nordiske lande. Modellen forudsatte i høj grad, at det var et lukket system med national kontrol over arbejdsmarkedets og økonomiens måde at fungere på, men den har i bund og grund påvirket, hvordan den nordiske samfundsmodel ser ud i dag.

# HVORFOR BLEV DET EN NORDISK MODEL?

DEN NORDISKE MODEL fik sin form som et resultat af det samfund, der opstod i starten af 1900-tallet. På dette tidspunkt skabte industrialiseringen store sociale og økonomiske problemer. Jordbruget blev rationaliseret, og folk flyttede til byerne, hvor industrien behøvede arbejdskraft. Men der manglede et system til at tage sig af dem, der blev ramt af arbejdsskader, sygdom eller arbejdsløshed. Under mellemkrigstidens økonomiske kriser blev dette særligt tydeligt. Finanskrisen i USA 1929 sendte chokbølger gennem hele verden. I Europa blev millioner af personer kastet ud i arbejdsløshed. Alene i Sverige regner man med, at der i starten af 1930'erne var 30.000 »rejsende arbejdssøgende«, dvs. arbejdere, som havde mistet alt og blev tvunget ud på vejene for at søge efter et hjem og et arbejde.<sup>10</sup> Det var kaotiske år. Utilfredsheden med de sociale vilkår blev stærkere, med strejker, protester og social uro. Ekstreme politiske stemmer til højre og venstre voksede sig stærkere.

Resultatet af den svære tid varierede fra land til land i de forskellige dele af verden. I Norden fik fascismen og nazismen ikke lige så stærkt fodfæste som i mange andre dele af Europa. En vigtig forklaring var den ekspansive økonomiske politik i de nordiske lande. Staten valgte at investere for at skabe arbejdspladser og få økonomien til at vokse under 30'ernes økonomiske krise. En anden forklaring var, at de stærke nordiske faglige organisationer, som med deres flere hundrede tusinde aktive tillidsvalgte og

medlemmer kunne agitere og argumentere mod ekstremismen ude på arbejdspladser og i det civile samfund. Hvis fascistiske og ekstremister samledes til et politisk møde, var der altid et større fagligt møde, man kunne deltage i. I Norden havde arbejderbevægelsen helt enkelt et stærkere greb om det, den italienske politiske tænker Antonio Gramsci kaldte for »hegemoni« i samfundet.

Det var også på den tid, den nordiske models grundlæggende byggesten kom på plads. I stedet for konflikt og klassekamp valgte man dialog og overenskomster. Disse førte til nye reguleringer af arbejdsmarkedet gennem kollektive overenskomster. De første socialsikringsystemer blev skabt.

Efter anden verdenskrig blev det næste skridt taget. De nordiske velfærdsstater fik deres form: flere offentlige velfærdstjenester, mere omfattende pensionssystemer og socialsikringer. Samtidig blev treparts-samarbejdet mellem arbejdsgiverne, fagforeningen og det politiske system styrket. Det førte til en øget samordning af lønfastsættelsen og den økonomiske politik.

En faktor bag velfærdsstatens fremvækst var, at de socialdemokratiske partier og arbejderbevægelsen som helhed nu havde stærk støtte i de fleste nordiske lande. Dette gjaldt ikke på samme måde for Finland og Island, hvor midtorienterede og borgerlige partier var mere dominerende. I samtlige lande var der stabile politiske majoriteter, som bidrog til stabilitet, og parterne



havde nogen at forhandle med på den »politiske« side af bordet. I samtlige lande var der også et stærkt samfundsmæssigt tryk fra stærke faglige organisationer. Dette førte til, at de nordiske velfærdsmodeller udviklede sig i en anden retning end på det europæiske kontinent og i USA. Den danske velfærdsforsker Gösta Esping Andersen har kaldet dette for den »socialdemokratiske model«.

»Få perioder kan måle sig med denne opbygningsperiode, når det gælder udjævning og forbedring af livskvaliteten og levevilkårene for de brede befolkningslag«, konstaterer forskerne i slutrapporten for projektet *Nordmod 2030*.<sup>11</sup>

De nordiske lande har alle været relativt åbne økonomier med en stor andel af økonomien afhængig af import og eksport. Dette har skabt velstand, men har også gjort, at de nordiske landes økonomier altid har været udsat for et hårdt forandringspres, og dette har været særligt tydeligt fra 1970'erne og frem. Som vi allerede har set, spillede den solidariske lønpolitik en stor rolle i at drive samfundene fremad og opad i den økonomiske fødekæde, samtidig med at ligheden kunne fastholdes og sågar styrkes i de nordiske lande.

## Kriser og fleksibilitet

Gennem årene er modellen stødt på flere kriser. Politikere og arbejdsmarkedsparter har været tvunget til at foretage justeringer i systemet. Samfundsudviklingen har krævet ændringer. Særligt hårdt har presset været i løbet af de sidste 25-30 år. I kølvandet på Berlinmurens fald brød det alternative planøkonomiske system, som havde styret landene i det, der kaldes »østblokken«, sammen. Sovjetunionen brød sammen som sammenhængende stat. EU indledte allerede i 1980'erne en proces mod en stærkere integration, som i 1990'erne førte til etableringen af det indre marked og den monetære union. Mange lande søgte om medlemskab, i første omgang lande som Sverige og Finland, og derefter en række stater, som tidligere havde tilhørt

den sovjetiske indflydelsessfære. På kort tid voksede unionen fra 12 til de nuværende 28 medlemsstater.

Den øgede globalisering med en større bevægelighed af varer, tjenester, kapital og arbejdskraft, har gjort de i forvejen internationalt afhængige stater endnu mere indflettede i verdensøkonomien. Kreditmarkederne blev afreguleret, hvilket var én af årsagerne til, at verden i 90'erne blev ramt af en række økonomiske kriser, som slog hårdt mod beskæftigelsen. Arbejdsløsheden etablerede sig på et niveau, som blot nogle få år tidligere havde været politisk utænkelig.

Samtidig ændredes de nordiske samfund på flere gennemgribende måder. Erhvervsstrukturen forandredes, idet gamle industrier i stadigt stigende takt flyttede deres produktion til lande med lavere lønninger og produktionsomkostninger. Flere unge gik videre til universitetet. Folk ændrede familiemønster og livsstil. Flere og flere flyttede ind til byerne. Andelen af medborgere og indbyggere med udenlandsk baggrund steg. De nordiske samfund blev mere mangesidede.

Alt i alt gjorde disse forandringer, at politikere i de nordiske lande gennemførte flere reformer for at tilpasse deres systemer til de nye vilkår. Der var naturligvis også kritik af den nordiske model fra højre side af det politiske spektrum, som mente, at ændringerne ikke var tilstrækkelige. At modellen ikke havde nogen plads i det nye samfund, der var ved at vokse frem. Fra venstrekanten hørte man stemmer, der hævdede, at modellen var på vej til at blive afviklet. At reformerne var for vidtrækkende

For arbejderbevægelsen handlede ændringerne om at tilpasse systemet for at redde modellen. I alle nordiske lande blev der indgået aftaler, som ændrede skattesystemet. Resultatet blev bl.a. lavere skat på arbejde og ofte lavere progressivitet i beskatningsskalaerne. Centralbankerne blev mere selvstændige, og det blev et tydeligt mål i den økonomiske politik at holde inflationen nede. I flere nordiske lande

<sup>11</sup> Den nordiska modellen mot 2030, Ett nytt kapitel?, side 134, Jon-Erik Dolvik et al., Fafo 2014.



FOTO: PONTUS LUNDAHL/TT

blev der gennemført omfattende besparelser i den offentlige sektor og reformer i pensionssystemet, hvilket førte til, at der blev sat spørgsmålstegn ved den generelle velfærd. I nogle lande (hvor Sverige gik længst) privatiseredes dele af de offentlige velfærdstjenester.

På arbejdsmarkedet, den del af den nordiske model vi først og fremmest er interesserede i her, kom parterne overens om at holde lønstigningerne nede for at sikre konkurrencekraften og holde inflationen nede og i stedet sikre reallønnen. Fagforeningerne og arbejdsgiverne i Danmark og Sverige blev også enige om en mere sektor-baseret samordning, og i Finland, Island og Norge blev man enige om at forstærke det indkomstpolitiske trepartssamarbejde.

I projektet *NordMod 2030* konstaterer forskerne, at kritikerne fra højre og venstre tog fejl. Det var ikke reformer, der i bund og grund undergravede modellen. Tværtimod blev den stærkere, og i løbet af de første år af det nye årtusinde fremstod de nordiske lande som et forbillede internationalt. Med stærk økonomi, velfærd og kreative medborgere, som bl.a. tog føringen i den nye IT-udvikling. »Sammenlignet med nutidens udvikling i de kriseramte eurolande er den nordiske genopretning efter 90'ernes krise et godt billede på, hvordan den institutionelle samordning af monetær politik, lønudvikling og velfærdspolitik i den nordiske model kan ligge til grund for effektiv tilpasning og bred opbakning bag

svære tiltag i krisetider«, skriver *Nordmod 2030* i sin slutrapport.<sup>12</sup>

Men presset fra en omverden under forandring er ikke aftaget. Efter kriserne i 90'erne kom nogle år med stærk genopretning og tilvækst for hurtigt at blive efterfulgt af IT-sammenbruddet i 2001. Derefter så verden endnu engang nogle år med relativ hurtig tilvækst og økonomiske gode tider, ikke mindst i de nordiske lande. Derefter kom det store finanssammenbrud i 2008 og den derpå følgende krise.

Og selv her har Norden klare sig relativt godt. Hårdest ramt i starten var Island, som så hele sin oppustede finanssektor bryde sammen. Men takket være en devaluering på 50 procent, et bevidst valg om ikke at yde økonomisk hjælp til banker og finansielle institutioner i krise og fordelingspolitik i stedet for dereguleringer og skattelettelser, kom man relativt hurtigt ud af krisen. Økonomerne forklarer bl.a. dette med den økonomiske konsolidering, der blev foretaget efter 90'ernes krise, og – som vi allerede har set – det, at parterne på arbejdsmarkedet sammen med staten og politikerne kunne gennemføre en række reformer, der fornyede modellen. En grundforudsætning for disse reformer har været en stærk, samordnet fagbevægelse.

Høj arbejdsløshed og marginalisering fra arbejdsmarkedet er dog et problem, der opstod i 90'erne i flere nordiske lande. Det vender vi straks tilbage til.

# BETYDNINGEN AF MANGE I FAGFORENINGEN

DE FORSKELLIGE GRUNDPILLER i modellen er indbyrdes afhængige, men det, der mere end noget andet adskiller den nordiske model fra de andre dele, er den grundpille, der handler om arbejdsmarkedet og dets organisering.

Den nordiske model med sit fokus på lighed, som igen skaber tillid, tilvækst og tryghed, havde, som vi allerede har set eksempler på, ikke været mulig uden stærke faglige organisationer med mange medlemmer og mange aktive. En sådan påstand kan på overfladen se ud som faglig propaganda. Som en måde at slå sig for brystet og sige: Det var os, der gjorde det! Det er ikke hensigten her. Der er naturligvis flere andre vigtige faktorer, der spiller ind, når vi taler om, hvordan de nordiske samfund fik deres specifikke form. Et kreativt og ekspansivt erhvervsliv. En erhvervsstruktur med varer (som skov og stål), som var meget eftertragtet i efterkrigens Europa. Fremsynede politiske partier, som forstod at anvende disse forudsætninger på en god måde.

Men det er ikke propaganda at påstå, at stærke faglige organisationer har været en bærende del af denne samfundsopbygning. Reglerne på arbejdsmarkedet, at sager hellere skal løses gennem kollektive overenskomster end gennem lovgivning, stærke socialsikringer, arbejdsmarkedspolitikken, som skal give folk tryghed under forandring. Alt dette er et resultat af stærke fagforeninger.

I en rapport fra den Internationale

valutafond (*Inequality and labour market institutions*, 2015) konstaterer Florence Jaumotte og Carolina Osorio Buitron, at der er en tydelig sammenhæng mellem lighed i et samfund og graden af faglig organisering og faglig styrke. Dels kunne de nemt påvise, at lande med stærke faglige organisationer er blandt de mest lige i verden. Dels påpegede de en tendens, når fagforeningen reduceres i styrke:

*»Vi fandt stærke beviser på, at svækkede arbejdsmarkedsinstitutioner i de avancerede økonomier, vi undersøgte, har sammenhæng med en øget ulighed i indkomster«,*

skrev de to IMF-økonomer.

IMF-økonomernes konklusion var, at en reduceret faglig organisationsgrad både fører til øget ulighed generelt og til at de højeste lønninger øges hurtigt. Men de påviste også, at svagere faglige organisationer gør, at de rigestes andel af kapitalindkomsterne i samfundet øges. Svage fagforeninger har sværere ved at påvirke virksomhedernes beslutning, både hvad angår løn, men også hvad angår andre former for kompensation til virksomhedsledelserne. Uligheden øges altså dobbelt.

En lignende konklusion blev fremført af Jacob Hacker, professor ved Yale University, i hans omtalte skrift *The institutional foundations of middle class democracy*. Hackers tese er, at samfundet hovedsageligt

har fokuseret på fordeling af velstand og har glemt vigtigheden af at modarbejde den ulighed, der opstår i første omgang, den fordelingspolitikken sigter mod at mindske. Hackers opskrift på dette er bl.a. bedre organiserede arbejdere. Han er ikke udelukkende positiv over for den måde, de faglige organisationer har arbejdet på, men den nordiske erfaring viser, at stærke faglige organisationer bidrager til den omfordeling, som Hacker taler om. Eller som Håkan A Bengtsson skriver i rapporten *En progressiv arbejdsmarkedspolitik*: »Uden stærke fagforeninger med en høj organisationsgrad, som har mulighed for at repræsentere og forhandle for sine med-

lemmer, bliver samfundsudviklingen for medborgerne generelt, og lønmodtagerne især, værre. Lande med svage fagforeninger præges ganske enkelt af lavere lønninger og dårligere arbejdsvilkår. Kort sagt et mere uretfærdigt samfund med større kløfter og en svagere velfærdsstat, ligesom det også gælder offentlige tjenester som f.eks. sociale sikringsordninger. Svagere fagforeninger fører til en ubalance på arbejdsmarkedet, som kun gavner arbejdsgiverne«. Dette ræsonnement forudsætter dog, at fagforeningerne er ansvarsfulde og kan følge med udviklingen, når samfundet forandrer sig.

## UDFORDRINGER OG FORSLAG

DET VILLE VÆRE bekvemt at forenkle vor tids trussel mod den nordiske model og hævde, at det drejer sig om politiske trusler fra de »nyliberale« eller »højrefløjen«. Sådanne trusler findes naturligvis. Modellen er ofte – men ikke altid – anfægtet fra højre og arbejdsgivernes organisationer. Et interessant aspekt, der er kommet frem under arbejdet med dette projekt om den nordiske model, er, at arbejdsgiverorganisationerne i Sverige ser ud til at være mere ideologisk overbeviste om, at modellen bør demonteres, end deres søsterorganisationer i de andre nordiske lande. Der er enighed om modellens fordele større.

Uanset hvad, er der andre på lang sigt alvorligere udfordringer for modellen. Udfordringer, som handler om den brede samfundsudvikling.

Den mest grundlæggende af disse handler om, at samfundet er på vej til at glide – især socialt og økonomisk. Selvom

de nordiske lande stadig er verdens mest ligestillede, er forskellene øget konsekvent siden 1980'erne. Tilliden i visse grupper, særligt blandt unge og dem, der har en usikker position på arbejdsmarkedet, er også faldet.

Her opstår det ideologiske valg, vi beskrev i indledningen af rapporten.

*Skal vi demontere modellen og tage konsekvenserne af det mere ulige samfund, der opstår i ruinerne heraf? Eller skal vi analysere udviklingen og træffe de foranstaltninger, der er nødvendige, for at modellen kan bestå?*

Hvis den nordiske model skal overleve i fremtiden, skal arbejdsmarkedets parter og det politiske system gøre noget ved udfordringerne. Vi vil her skitsere, hvad disse udfordringer består i, og hvad fagforeninger og politikere kan gøre for at møde dem.



FOTO: SCANDINAV



## **Robotterne og arbejdsløsheden – en politik for fuld beskæftigelse**

En grundlæggende forudsætning, for at den nordiske model skal overleve, og for at vi skal kunne finansiere den offentlige velfærd, er landenes evne til at opretholde høj beskæftigelse og lav arbejdsløshed.

I efterkrigstiden, da modellen tog form, blev en arbejdsløshed på 2-3 procent betragtet som fuld beskæftigelse. I dag er det kun Island, der kan prale af en arbejdsløshed på 3 procent. Norge ligger også godt med sine 4 procent. I de andre nordiske lande er arbejdsløsheden på mellem 6 og 8 procent. Generelt ligger arbejdsløsheden på et for højt niveau, og det allerstørste problem opstår, når mange, der bliver arbejdsløse, har svært ved at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Der skabes en permanent social udelukkelse.

Dette lægger pres på de nordiske velfærdssystemer. Det er også en medvirkende forklaring til, at kløfterne er øget, og lønmodtagernes stilling på arbejdsmarkedet er svækket. Særlig høj er arbejdsløsheden blandt dem, der er født i et andet land, hvilket øger presset for lavere mindstelønninger og kravene om »mere enkle« jobs, som ville risikere at øge uligheden i samfundet og yderligere undergrave den nordiske model.

Det, vi ser nu, er, at udviklingen risikerer at føre til fortsat høj arbejdsløshed og yderligere ulighed. En vigtig faktor hertil er den fortsatte automatisering af arbejdslivet. I flere og flere erhverv og arbejdsopgaver kan den menneskelige arbejdskraft udskiftes med robotter, maskiner og computere.

Da den svenske faglige organisation TCO for 20 år siden arrangerede en konference om »computeriseringen«, stillede én af forelæserne et spørgsmål til deltagerne: Hvor mange af jer tror, at man i fremtiden vil anvende computeren til at læse, når man tager offentlig transport?

Det var kun nogle IT-entusiaster på forreste række, der rakte hånden i vejret. Alle andre drog konklusionen, at computerne

var alt for klodsede, og skærmene for besværlige at læse fra. Det ville aldrig ske.

I dag står vi med vores mobiltelefoner og læser aviser, bøger og sociale medier i tog og busser. Faktum er, at lige netop denne tekst er skrevet i et tog mellem Eskilstuna og Stockholm i Sverige.

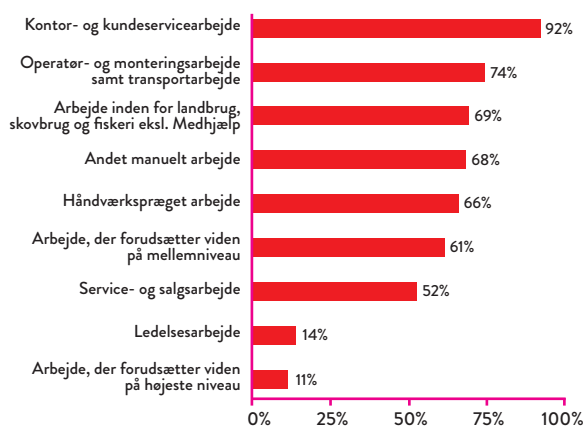
For ti år siden blev der skrevet forskningsartikler om, at visse aspekter og erhverv på arbejdsmarkedet med den største sikkerhed ikke ville kunne automatiseres. At køre bil f.eks. Det ville en computer jo aldrig klare. Chaufførernes job var sikret. Blot nogle år senere udskrev de amerikanske forsvarsmyndigheder konkurrencer om, hvilke bilproducenter der først kunne producere selvstyrende biler, og nu til dags kører de på de samme veje som menneskestyrede biler. Nu spår forskerne, at størstedelen af alle biler på vores veje inden for nogle få år vil være selvstyrede. De personer, der sætter sig ind i dem, kan foretage sig andre ting på ruten mellem to punkter i hverdagen. Som f.eks. at surfe på nettet og læse aviser, bøger og sociale medier på mobiltelefonen.

Eksemplet viser, hvor hurtigt det går. Ifølge en rapport fra den svenske Stiftelsen för strategisk forskning vil godt og vel hvert andet job Sverige blive automatiseret. Det vil sige, det udføres af en computer og/eller robot inden for de nærmeste 20 år. Job som sælger, et job i detailhandlen, kassepersonale, enkelt arbejde inden for landbrug, køkken o.lign., men også jobs af typen bogførings- og regnskabsassistent-er løber størst risiko for at blive erstattet. Mønstret »bekræfter en fortsættelse af de seneste årtiers tendens. En hel del erhverv med kortere uddannelseskrav har større sandsynlighed for at blive computeriseret, mens mange af de erhverv, som i dag kræver længere uddannelse og har højere lønninger ikke påvirkes i så høj grad, eller ligefrem kan have gavn af computeriseringen i den forstand, at f.eks. en administrerende direktør eller en matematiker kan blive mere produktiv som følge af computeriseringen«, skriver stiftelsen. Samtidig nævner de, at der er undtagelser fra reglen.

Personlige trænere og frisører har f.eks. mindre risiko for at blive bortrationaliseret end en biomedicinsk analytiker. Alt handler om, hvilke jobs, der kan erstattes af robotter og computere.

Tendensen er den samme i de andre nordiske lande. I Danmark regner tænketanken Cevea f.eks. med følgende sandsynlighed for, at forskellige erhvervsgrupper skal bortrationaliseres, når robotiseringen for alvor slår igennem:

**FIGUR 2: Sandsynlighed for automatisering**



Datagrundlag: Pajarinen and Ekeland samt Danmarks Statistik.

Det, vi kan se, er, at selv tjenestemandserhverv, hvor der i dag arbejder store grupper af mennesker, vil blive påvirket af computeriseringen. I det, der kaldes den anden maskinalder, ser det ud til, at der sker en sammenpresning af middelklassen. Mange af dem, der tidligere havde relativt velbetalte jobs i »midten«, presses nedad til den mere »enkle« tjenestesektor, som giver lavere løn, kræver mindre uddannelse, men som endnu ikke kan erstattes af computere og robotter. I erhverv som »virksomhedsøkonomer, marketing og fagfolk inden for HR» beregnes det f.eks., at 46 procent af jobbene kunne computeriseres, hvilket svarer til ca. 50.000 jobs«, konstateres det for svenske forhold i rapporten *Vartannat jobb automatiseras inom 20 år*.<sup>13</sup>

En stor del af de jobs, som forsvinder, vil sandsynligvis blive erstattet af nye. Sådan har økonomien altid fungeret. Et nyt slags samfund skaber nye behov for varer og tjenester i den offentlige og private sektor.

Men det er tydeligt, at udviklingen alligevel vil stille store krav til samfundets evne til omstilling.

Et vigtigt spørgsmål er, om det politiske system kan fastholde målet om fuld beskæftigelse. Selv om det i flere af de nordiske lande i praksis kan være svært at nå målet inden for overskuelig fremtid, så viser eksemplet med Island og Norge, at høj arbejdsløshed ikke engang i globaliseringsens tid er nogen naturlov. Et mål kan opleves som værende u håndgribeligt og utydeligt, men målet baner vejen og spiller en rolle, når de politiske valg skal foretages. Det viser ikke mindst EU's politik inden for de sidste årtier. Den økonomiske politik i EU har frem for alt handlet om at skabe budgetbalance og bekæmpe inflationen. Beskæftigelsen er kommet længere ned i prioritet. Samme linje har hovedsageligt, om end i varierende grad, domineret nationalt i de nordiske lande. Det er nu af afgørende betydning, at de nordiske lande samarbejder inden for EU om at ændre det nuværende økonomiske-politiske paradigme og få hele EU til at prioritere beskæftigelse.

Nationalt handler det om offentlige investeringer og satsninger for de grupper, der i dag står uden for arbejdsmarkedet. Mange vil behøve et nyt job i den anden maskinalder. Det kræver kompetenceudvikling og uddannelse, der rustar dem til et nyt arbejdsmarked. Der skal foretages store satsninger i uddannelsessystemet i en nær fremtid, hvor alle skal lære nyt gennem hele livet. Her kræves der også forskellige strategier for lang- og korttidsarbejdsløse, hvor den første gruppe kræver meget store indsatser for ikke permanent at havne uden for arbejdsmarkedet.

For at klare fremtidens kompetenceforsyning vil samarbejdet mellem fagforening, arbejdsgivere og stat være centralt. I sin rapport *En progressiv arbejdsmarkedspolitik* foreslår Håkan A Bengtsson blandt andet forskellige former for kompetencekonti, og han mener, at den danske model med kompetencefonde er noget, de andre nordiske lande bør lade sig inspirere af.

Det er også nødvendigt med nye strategier for at udvikle erhvervslivet og udforme en moderne industri- og erhvervspolitik, som skal inkludere både omstillingsevne og udvikling i de regioner og områder i de nordiske lande, som risikerer at halte efter.

### **Mekaniske tyrkere og usikre jobs – modstand og tilpasning**

Parallelt med robotiseringen og øget risiko for arbejdsløshed vokser en ny, netværks-baseret form for økonomi frem. Den såkaldte platformsøkonomi. Eller deleøkonomien. Eller gig-økonomien. Navnet på dette fænomen varierer, men pointen er, at kunder og udførere/producenter forbindes med hinanden gennem en app. I Sverige er de mest kendte virksomheder nok Uber og Foodora, som leverer mad via cykelbud, eller Airbnb, som formidler boliger direkte mellem private udlejere og kunder, men denne type virksomhed ses mere og mere inden for hele tjenestesektoren. Smartphones, som vi har på os hele tiden, giver os øgede muligheder for at koble telefonen til tjenester og betalingsfunktioner. Det er nu ved at ændre, hvordan vi handler, forbruger og ejer ting.

På hjemmesiden for den svenske fagfor-ening Unionen findes en beretning om Noel Reed, som bor og arbejder i Texas. Hendes arbejde reflekterer, hvilken fremtid, der venter, hvis gig-økonomien slår igen-nem fuldt ud. Noel Reed er opkoblet til en platformsvirksomhed, der hedder Mechanical Turk. Navnet kan forekomme ubegri-beligt, men det hentyder til et bluffnummer i 1700-tallet. En opfinder hævdede, at han havde skabt en meget tidlig computer, der kunne spille skak. Computeren var som en stor trækasse og blev kaldt for Tyrkeren, men da det hele blev undersøgt, viste det sig, at opfinderen blot havde placeret en person inde i kassen, som altså sad der og spillede skak med folk, der undrede sig over, hvad teknikken kunne formå.

Dem, der arbejder i virksomheden Mechanical Turk, er vores tids mekaniske tyrkere, som overtager, når maskinerne

ikke kan klare opgaverne. Noel Reed kobler sig på netværket om formiddagen og får opgaver, der kan bestå i at digitalisere håndskreven tekst, korrekturlæse eller fo-retage enkle undersøgelser. Hun tjener kun omkring 3.500 kroner om måneden, og der er aldrig nogen garanti for, at hun får nogen opgaver. På den anden side har hun mere kontrol over sin egen tid, end hun ville have haft, hvis hun skulle møde på et kontor hver morgen klokken otte.

– »Jeg kan arbejde 12 timer en dag, hvis jeg ikke har noget bedre at tage mig til og holde fri en anden dag, hvis jeg behøver det«.

I princippet er dette en tilbagevenden til den slags økonomi, der fandtes i perioden umiddelbart før industrialiseringen, hvor fabrikkerne bestilte syning eller vævning el-ler håndarbejdsopgaver fra arbejdere, som sad derhjemme eller stod i deres eget lille værksted og udførte jobbet. En helt decen-traliseret økonomi, men også en tilbage-venden til et mere usikkert arbejdsmarked.

»Hvad du end vælger at kalde det, når en app/plattform forbinder en udfører med en bestiller, kan man altså konstatere, at fremtidens arbejdsmarked allerede er her«, skriver fagforbundet Unionen på sin hjem-meside.<sup>14</sup>

Et vigtigt spørgsmål handler altså om lønmodtagernes status i en sektor, hvor flere og flere bliver selvstændige.

At finde lovgivning og faglige strategier på dette område er enormt vigtigt og has-ter. Her skal vi også agere inden for EU for sammen at finde måder at regulere plat-formsøkonomien. Ikke mindst eftersom den nye teknologi og mange af virksomhe-derne er transnationale.

Der er i den henseende et stort behov for at gennemgå, hvordan lovgivningen ser ud, og hvordan kollektive overenskomster kan møde fremvæksten af denne type jobs, som er tilkoblet platformsøkonomien.

Platformsøkonomien forstærker tenden-sen mod øget usikkerhed på arbejdsmar-kedet, som allerede har været tydelig i et par årtier. Antallet af såkaldte »usikre« jobs stiger. Det vil sige jobs, som ikke giver en

<sup>14</sup> <https://unionenopinion.se/nyheter/plattformsekonomi-pa-1-minut/>

rimelig levestandard eller rimelige livsvilkår. Jobs med utrygge og usikre ansættelsesformer har der altid været. Men i den vestlige verden har disse jobs længe været koncentreret til kvindedomineret arbejde inden for servicesektoren, til små forretninger og kunstneriske erhverv. Det, der er sket i løbet af de sidste tre årtier, er en hurtig stigning i antallet af jobs med utrygge ansættelsesformer inden for alle sektorer af arbejdslivet: inden for mandsdominerede erhverv, inden for industrien og inden for den offentlige sektor. Nu øges de usikre jobs også for personer med arbejdsledende stilling. Det handler f.eks. om flere korte vikariater, jobs på deltid, projektansættelser, korte ansættelser, hvor ansættelsesvilkårene er uklare, arbejdsgivere, der ansætter langt flere som selvstændige, på trods af at de i praksis er ansatte, og andre former for ansættelse, hvor lønmodtagerrollen og arbejdsgiverrollen er uklare.

Mønsteret er tilsvarende inden for alle OECD-lande. I USA beskriver sociologen Arne L. Kalleberg at det, vi ser, er »slutningen på efterkrigstidens tryghed for amerikanske arbejdere«. I Europa appellerer den fælles lønmodtagerorganisation ETUC til en forstærket social dialog for at håndtere den øgede forekomst af usikre ansættelser.

Analytikeren Mats Wingborg beskriver dagens arbejdsmarked som værende tredelt:

*• For det første er der dem, som er fastansatte med fuld adgang til den sociale beskyttelse.*

*• For det andet er der dem, der har egen virksomhed, og dem, der arbejder i en virksomhed, som ikke har indgået kollektiv overenskomst. Deres sociale beskyttelse er dårligere.*

*• For det tredje findes der en voksende gruppe af personer født i udlandet, som ikke fuldt ud kvalificerer sig til velfærdssystemet. Der findes arbejdskraftindvandrere fra tredjelande, bærplukkere, papirløse og sæsonansatte.*

De usikre ansættelser steg hurtigt i forbindelse med den økonomiske krise i 1990'erne og har derefter ligget stabilt. Det beror på økonomiens forandring og på, at flere nordiske lande ændrede reglerne, så det blev nemmere at ansætte på tidsbegrænsede kontrakter.

Hertil kommer vikararbejde. Her har de nordiske lande været fremgangsrige i forskellig grad. I Sverige er det lykkedes fagbevægelsen at organisere og indgå kollektive overenskomster med vikarbureauer.

Men der er mange forskellige former for nye typer af relationer mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Selvstændige, der ikke er ansatte, er et eksempel. Der er også vokset såkaldte selvstændige virksomheder frem, som befinder sig i en gråzone mellem at være ansat og have sin egen virksomhed. De er ikke selvstændige, men er heller ikke ansatte eller tilhører et vikarbureau. Arbejdsgiveren har ikke noget arbejdsgiveransvar.

Den farligste effekt af de mange udviklingstendenser er det, der sammenfattes med begrebet social dumping. Det vil sige, at virksomheder og arbejdsgivere kan presse lønninger, arbejdsvilkår og velfærdsniveauer nedad ved at flytte produktionen eller søge arbejdskraft, som kan fremstille en vare eller tjeneste til en lavere pris eller med dårligere arbejdsvilkår, end hvad der er normalt. Polariseringen i samfundet bliver større. De sociale konflikter øges.

Al erfaring viser, at det er enormt svært at organisere mennesker fagligt, når de arbejder på denne måde, geografisk spredt, med ustabile, hvis overhovedet nogen, ansættelsesvilkår og uden mulighed for at at lade interessen for tryghed og god





økonomi tage form af kollektiv handling, forhandlinger og kompromisser, som altid har været fagforeningens styrke. Udviklingen øger kravene til lovbestemte mindstelønninger, hvilke kan sænke gulvet på det nordiske arbejdsmarked og i bund og grund true den nordiske model.

Den store udfordring for de politiske systemer og den nordiske arbejderbevægelse er at acceptere den innovative kraft, der findes i den nye delingsøkonomi og den fleksibilitet, som præger større og større dele af økonomien, uden at give afkald på grundlæggende værdier i forhold til arbejdslivets vilkår og menneskers behov for tryghed. Der kræves med andre ord en dobbelt tilgang. Det er ikke nok at sige, at »vi skal stå i vejen for forandringerne«, selv om det også er nødvendigt engang imellem.

I bund og grund kan og bør dette reguleres i kollektive overenskomster, og der kræves derefter en tæt struktur af foranstaltninger for at mindske omfanget af usikre jobs.

Fagbevægelsen bør arbejde politisk for at reducere antallet af usikre og tilfældige jobs, men skal også styrke indsatserne for at organisere disse nye dele af arbejdsmarkedet. Fagbevægelsen skal formulere strategier for også at forblive en stærk kraft i det nye samfund. Det indbefatter blandt

andet at arbejde for, at heltid og tidsubegrænset ansættelse skal være normen på arbejdsmarkedet. Der kræves skærpede regler for offentlige kontrakter, hvor sociale krav, blandt andet om kollektive overenskomster, er standard. Der kræves også en indsats for at finde ud af, hvad arbejdsgiverrollen er i den nye økonomi, og hvilke rettigheder lønmodtagerne har. Når det gælder nye platformstjenester og virksomheder i delingsøkonomien, findes der grund til at skelne mellem platforme, som har til formål at dele tjenester mellem enkeltpersoner, og dem, der i praksis er skabt til at ansætte personale, men som gennem nettets muligheder slipper uden om det ansvar, man normalt har som arbejdsgiver. Der bør den nye økonomi så vidt muligt føjes ind i den eksisterende lovgivning vedrørende forholdet mellem lønmodtagere og arbejdsgivere.

For at afhjælpe misforholdene i den moderne økonomi bør der også indledes en langsigtet politisk og faglig offensiv om arbejdslivets vilkår, ikke mindst rettet mod unge.

Generelt bør arbejderbevægelsen øge sin krisebevidsthed. Alle skal være bevidste om, at »business as usual« ikke fungerer. Udviklingen skal løftes, og det sker ikke af sig selv.



FOTO: MARKKU ULANDER/LEHTIKUVA/TT

## EU – find balancen mellem Europa og Norden

Siden 1990'erne er EU vokset i antallet af medlemmer og har udvidet sin rolle som politisk union. Det har på flere måder øget mulighederne for at arbejde for den sociale dimension i politikken og dermed styrke den nordiske model. Logikken er egentlig ganske enkel. I en verden, hvor geografiske grænser betyder mindre og mindre for handel, kommunikation og menneskers bevægelse, er det nødvendigt med øget samarbejde mellem landene. Ellers kan vores tids problemer ikke løses.

Tre af fem nordiske lande er med i EU. Norge og Island står udenfor, men omfattes af EØS-aftalen om den frie bevægelighed, som er én af EU's grundpiller og en vigtig faktor for integrationen af Europas stater. Men lige netop den frie bevægelighed har også stillet den nordiske model over for flere store udfordringer. De økonomiske forskelle inden for unionen er meget store. Lønninger og arbejdsvilkår ser helt anderledes ud i Norden sammenlignet med f.eks. Bulgarien eller Grækenland.

I løbet af de sidste ti år har mere end 700.000 arbejdere fra de nye medlems-

stater i Østeuropa været virksomme i de nordiske lande. EU har siden 1990'erne reguleret spørgsmålet om medborgere i et EU-land, som arbejder i et andet, gennem det såkaldte udstationeringsdirektiv. Dette har længe fået kritik for, at det ikke garanterer arbejdere fra andre EU-lande de samme lønninger og rettigheder som arbejdere i det land, hvor de er virksomme. Et system, som risikerer at føre til social dumping. I marts 2016 kom EU-kommissionen med et forslag om at skærpe kravene til rimelige lønninger, og i løbet af efteråret 2017 blev det vedtaget af EU's ministerråd. Når de nye regler træder i kraft fuldt ud i 2022, skal udenlandske arbejdere modtage løn i overensstemmelse med den kollektive overenskomst, der gælder i de lande, hvor de arbejder.

En af de store risici ved den frie bevægelighed er dermed afværget. Men tilbage står at se, hvilken praktisk effekt de nye regler får. De nordiske lande bør samarbejde for at sikre, at reglerne, når de træder i kraft, faktisk lever op til ambitionen om at forhindre løndumping. Selv om reglerne bliver som tiltænkt, er det langt fra sikkert, at de efterleves, og det sandsynlige er, at udenlandske arbejdere får de laveste lønninger

og vilkår, som stipuleres i aftalen, hvilket igen risikerer at føre til social dumping. Fagforeninger og arbejderbevægelsen i de nordiske lande skal følge udviklingen på området nøje og fortsætte med at stille krav til, at EU med alle disponible midler håndterer kravet om fri bevægelighed såvel som kravet om gode sociale vilkår. I dette indgår skærpelse af kontroller og systemer, som skal garantere, at reglerne på arbejdsmarkedet efterfølges. Fagforeningen, arbejdsgiverne og myndighederne bør øge samarbejdet for at hindre useriøse og ind imellem til og med ulovlige islæt i arbejdslivet. Det gælder både i forhold til udstationeret personale og i forhold til den nye usikkerhed i arbejdslivet, vi beskrev i forrige kapitel.

Parallelt med dette bør arbejdet med at styrke EU's sociale dimension fortsætte. I en tid, hvor flere og flere samfundsproblemer er grænseoverskridende, vil det være en blindgyde at sige nej til EU som værktøj til at modarbejde social dumping. I november 2017 samledes EU's ledere for at diskutere en »social grundpille« i EU. 20 punkter for mere retfærdige arbejdsvilkår og højere velfærd. Grundpillen er en velkommen forskydning i den politiske dagsorden efter nogle år, hvor økonomisk krisehåndtering og pengepolitik har domineret EU-debatten, og hvis dialogen fortsætter, både i medlemslandene og inden for EU, kan det med tiden bidrage til en stærkere nordisk model. Men spørgsmålet om sociale regler inden for EU er en balancegang. Den sociale grundpilles mål skal fremover tages med, når EU-kommissionen gennemgår medlemslandenes økonomiske politik, men intet i pillen er på nuværende tidspunkt bindende for medlemsstaterne. Der er ingen krav om, at de skal opfylde målene om rettigheder og velfærd.

De nordiske faglige organisationer er ligesom de fleste partier tilfredse med, at det skal forblive således, på trods af at faglige organisationer og progressive partier i andre dele af Europa ønsker at se flere bindende minimumsregler i de sociale systemer. Problemet for Norden er, at vores model med kollektive overenskomster

handler om at undgå lovgivning og lade arbejdsmarkedets parter fastsætte niveauer og regler. Tvingende krav fra EU vil kunne true denne model. Det vil de facto kunne sænke niveauerne her på trods af, at ambitionen fra EU's side er stik den modsatte.

Samtidig er det kontraproduktivt helt at sige nej til bindende regler på EU-niveau. De fleste lande savner de stærke parter på arbejdsmarkedet, som findes i Norden, og de nordiske lande vil blive udsat for konkurrence om lønninger og arbejdsvilkår og dermed social dumping, så længe de sociale vilkår er så forskellige i EU. Det har også vist sig, at tidligere EU-projekter, hvor unionen sætter mål, og landene kan håndtere dem, som de vil, ikke har været særligt effektive, når det kommer til at udligne forskellen mellem landene.

Det bedste for den nordiske model ville være en balancegang mellem disse to forskellige strategier. Det er nødvendigt at sikre sig EU-regler, som giver et nationalt rum, hvor arbejdsmarkedets parter kan spille en afgørende rolle. De kollektive overenskomster er for vigtige til at blive sat på spil i EU-politikken. Og dette handler ikke om fagforeningens magt, som kritikere fra højre plejer at hævde. Det handler om at sikre en samfundsmodel, som har eksisteret i årtier og skabt nogle af verdens bedste lande at leve i.

Samtidig kan der være brug for minimumsniveauer for at øge presset mod de lande, der ikke opfylder EU's sociale mål. Det skal i så fald være minimumsniveauer, som giver stor fleksibilitet i metoderne til, hvordan disse niveauer skal opretholdes.

Samlet set er det også helt afgørende, at de nordiske lande samarbejder om EU-politikken for at forsvare den nordiske model og udvikle den via EU, ikke mindst ved at lære fra andre lande og få andre lande til at lære af den nordiske model. Der er mange fælles interesser i dette for de nordiske lande, og selvom samarbejdet allerede tidligere har været omfattende, er der grund til i endnu højere grad at fokusere på den nordiske models udfordringer og muligheder for at videreudvikle sig.



## Migration – anvend den korrekt, og integrer

At folk bevæger sig mere over grænser handler naturligvis ikke kun om situationen inden for EU. Migrationen er én af vor tids virkelig store, globale spørgsmål. I skrivende stund regner man med, at omkring 60 millioner mennesker befinder sig på flugt rundt omkring i verden. Folk flygter fra krig, katastrofer og fattigdom for at skabe en ny og bedre fremtid for sig selv og deres familier et andet sted. De fleste flygtninge findes i nærområdet omkring de lande og regioner, de er flygtet fra. En procentdel af alle flygtninge søger mod Europa hvert år, hvor dette har skabt politiske krampetrækninger. Med løftet om at stoppe flygtningene, og løgner om at netop dette ville løse de fleste andre sociale problemer i samfundet, har højrepopulistiske partier vundet øget støtte i den offentlige mening.

Men intet tyder på, at migrationen vil mindske. Dels har den forbedrede kommunikation i verden gjort det nemmere at bevæge sig mellem lande og kontinenter. Vore kulturer og sociale tilknytning er mere ens, hvor vi end kommer fra, og det er nemmere at flytte til et andet land for at arbejde og skabe en fremtid. Dels vil den accelererende klimakrise drive flere folk på flugt. Ifølge FN's flygtningeorgan UNHCR vil mellem 250 millioner og 1 milliard mennesker være på flugt i år 2050 som en direkte effekt af klimaændringerne. Et svimlende ciffer.

For Norden er migrationen både en udfordring og en mulighed. En del af

grundlaget for den nordiske model har altid været, at en stor del af befolkningen arbejder og betaler skat. Men folk i de nordiske lande bliver ældre og føder færre børn, hvilket gør, at andelen af pensionister bliver større. Færre skal forsørge flere, og i flere brancher taler man allerede om problemer med at finde kompetent og veluddannet arbejdskraft.

Alderskurven er én af de ting, der taler for, at vi behøver indvandring. Den beriger os kulturelt og er nødvendig for at kunne opretholde den nordiske model. Derudover er der meget, der taler for, at det i et moderne kommunikationssamfund er svært at lukke grænserne på langt sigt. Men så skal integrationen fungere, for ellers kan resultatet blive et samfund, der ligger langt fra den model, vi har opbygget.

I hele Europa blev flygtninge og indvandring det største samfundsspørgsmål i 2015, da flygtningestrømmen steg, ikke mindst på grund af krigen i Syrien og Irak. I hele EU-området søgte 1,3 millioner personer asyl, en fordobling sammenlignet med året før. Af de nordiske lande tog Sverige imod flest, godt og vel 160.000 flygtninge. Norge og Danmark tog imod omkring 30.000 personer og Finland cirka halvdelen af dette. Derefter er reglerne blevet ændret, og der ankommer i dag et betydeligt lavere antal flygtninge. Men alle de nordiske lande står over for store udfordringer med at integrere de personer, som har søgt vej til vores lande.

Til at starte med handler det om at indse, at der ikke findes en homogen gruppe af »indvandrere«. Dem, der kommer til de nordiske lande, har forskellig baggrund,

*De, der kommer til de nordiske lande, har forskellig baggrund, uddannelse og erhvervs erfaring. Det handler om at give dem en chance i deres nye land.*



uddannelse og erhvervserfaring. Det handler om at give dem en chance i deres nye land. En chance for at bygge en ny fremtid, men også for at bidrage økonomisk til samfundet med arbejde og forbrug og dermed til den nordiske model. Dette kræver store satsninger inden for arbejdsmarkedspolitik og kompetenceudvikling. Det kræver også en alternativ og inkluderende fortælling om, hvilken slags samfund, vi lever i, og hvilket samfund vi vil leve i. Når nogen siger »hvorfor taler ingen om omkostningerne ved indvandringen?«, kan man også stille spørgsmålet: Hvorfor taler ingen om de økonomiske gevinster ved indvandring?

Når nogen siger, at det finske, danske, norske, svenske eller islandske samfund skal begrænses og indsnævres for at lukke folk ude, skal arbejderbevægelsen udvide diskussionen og begreberne. Vi lever allerede i et multikulturelt samfund. Spørgsmålet er ikke, OM vi skal fortsætte med at gøre det. Spørgsmålet er, HVORDAN vi skal få arbejdsmarkedet og den generelle velfærd til at fungere for alle, som bor i vores lande.

I et samfund med ureguleret indvandring er det meget svært at holde sammen på samfundet. Uligheden øges. Særligt på arbejdsmarkedet øges kløften. For at bevare grundlaget i den nordiske model er det derfor nødvendigt med reguleret indvandring.

### **Ny parlamentarisk situation – samarbejd mere**

Som vi så tidligere var arbejdsmarkedspillen i den nordiske model under sin opbygning afhængig af, at der i de nordiske lande fandtes et stabilt og forudsigeligt parlamentarisk system, hvor der var tydelige politiske flertal og en vilje til forhandlinger og konsensusløsninger. I de fleste nordiske lande var der i årtierne efter krigen to store politiske blokke og/eller partier. Ofte et stort socialdemokratisk parti og et stort konservativt/liberalt parti. I dag har partisystemet gennemgået store forandringer. De store partier, der tidligere udgjorde ryggraden i hver regeringsdannelse, er ikke

lige så store. De socialdemokratiske partier kunne i de fleste af Nordens lande (Finland undtaget) regne med en støtte på godt og vel 40 procent. I dag er reglen snarere mellem 20 og 30 procent. Der er opstået flere partier. Nationalistiske og højrepopulistiske partier har vundet øget støtte og er i dag ofte en tredje kraft i de nordiske landes politik. I parlamentet sidder der flere små partier, og de udskiftes oftere med nye. Hele samfundsdebatten er blevet mere polariseret, hvilket påvirker parlamentets sammensætning og debatsituation, og konfliktniveauet er hævet.

Alt i alt er det sværere at bygge stabile politiske flertal, og de partier, som er kommet ind i parlamentet, er ikke altid lige så konsensusorienterede som de gamle. Dette stiller den nordiske model over for en udfordring. Uden en stabil samtalepartner inden for stat og politik har arbejdsmarkedets parter ingen at tale med, eller de kan i det mindste ikke være lige så sikre på, at modellens grundforudsætning (i høj grad at lade parterne afgøre spørgsmål om løn og vilkår på arbejdsmarkedet mod at de får sikre omstillingssystemer) respekteres af det politiske system.

Den nye parlamentariske situation i de nordiske lande kræver, at de partier, der stiller op på den nordiske models grundlag, kan samarbejde i koalitioner. Der kræves nye, for modellen så nødvendige, stærke og over tid holdbare flertal. Dette burde være muligt at afstedkomme. Flere partier på den borgerlige side af det politiske felt stiller i dag op på den nordiske models grundlag. Det betyder ikke, at det traditionelle samarbejde, som har fundet sted mellem mange faglige organisationer og de socialdemokratiske partier, ikke fortsat er vigtigt. I de fleste nordiske lande findes der stadigvæk et sådant samarbejde. Fagbevægelsen behøver en samtalepartner i parlamentet. En kraft, der – omend formindsket – stadig er central for politikken i de nordiske lande. Hvis fagbevægelsen mister denne tilknytning, er risikoen større for, at den nordiske models grundpiller eroderer.

## Faldende faglig organisationsgrad – organiser mere!

Vi så i et tidligere kapitel, hvilken enorm betydning en høj faglig organisationsgrad har for ligheden i et land og for hele den nordiske models konstruktion. En højere faglig organisationsgrad bidrager til at styrke den nordiske model, men kan også ses som en konsekvens af den nordiske model. Årsagssammenhængen kan med andre ord også her gå i begge retninger. Omvendt betyder det, at en faldende faglig organisationsgrad er en gigantisk udfordring for den nordiske model.

I Danmark var den faglige organisationsgrad højst i 1995 med 73 procent af lønmodtagerne som medlemmer i en faglig organisation. I dag er dette tal faldet til omkring 67 procent, inklusive de såkaldte »gule« fagforeninger, som ikke er medlemmer af nogen centralorganisation.

Også i Finland var organisationsgraden højst i midten af 1990'erne for derefter at falde til 64 procent i dag.

I Sverige er organisationsgraden 62 procent inden for LO-gruppen og 74 procent blandt tjenestemænd. For LO's del er det en formindskelse på 15 procent siden 2006, hvor den borgerlige regering gjorde det dyrere at være med i a-kassen, og mange fravalgte sit faglige medlemskab.

Den norske organisationsgrad har længe udmærket sig ved at være lavere end de andre nordiske lande. Den lå længe på mellem 50 og 60 procent, men er inden for de seneste år faldet til lige under 50 procent. En principiel vigtig grænse er dermed passeret i Norge.

Island udmærker sig stik modsat. Med sine 85 procent i organisationsgrad er de bedst i verden blandt lande uden obligatorisk medlemskab af en fagforening.

Tendensen er alligevel tydelig: Det er blevet sværere at fastholde høje medlemstal. Organisationsgraden falder. Tendensen er også tydelig på nogle andre vigtige punkter. Organisationsgraden er generelt højere blandt tjenestemænd end blandt LO-grupper og højere blandt ansatte i den offentlige

sektor end i den private sektor. Den er højere blandt ældre end blandt yngre og højere for dem, der arbejder inden for erhverv med store arbejdspladser og mange fastansatte sammenlignet med brancher med små arbejdspladser og mange tilfældige og mere usikre ansættelser. Det er også tydeligt, at organisationsgraden er lavere blandt dem, der har udenlandsk baggrund, hvilket kan skyldes to ting. Dels kommer disse lønmodtagere ofte fra en kultur, hvor fagligt medlemskab er mindre almindeligt, dels er arbejdsløsheden højere i disse grupper, og de, der har et arbejde, findes oftere i usikre og tilfældige ansættelser.

På et teoretisk plan kan man tænke sig, at dette ikke behøver være et stort problem for den nordiske model. Det er tænkeligt, at de fleste dele af arbejdsmarkedet alligevel er dækket af kollektive overenskomster. At fagforeningens styrke som interesseorganisation for lønmodtagere alligevel kan opretholdes. Men det er langt fra sikkert, og det vil være dumt at satse på det. Det mest sandsynlige er trods alt, at jo færre, der er medlem af fagforeningen, jo nemmere bliver det at sætte spørgsmålstegn ved fagforeningens rolle i den nordiske samfundsmodel. Her er det også vigtigt endnu engang at slå fast, at en høj faglig organisationsgrad ikke i første omgang handler om fagforeningens styrke, selv om det i sig selv er vigtigt med en stærk fagforening. Det handler også om, at stærke faglige organisationer er og har været en grundsten i den nordiske model, som har givet så flotte resultater, når det gælder velstand og velfærd.

Det er nødvendigt, at de faglige organisationer indser, at situationen er alvorlig. I det daglige arbejde kan det se ud som om, ting og sager er, som de altid har været. Men verden ændrer sig, og det samme gælder arbejdsmarkedet, og de faglige organisationer skal iværksætte flere tiltag for at kunne følge med i udviklingen.

I Mats Wingborgs rapport *Facket och den nordiska modellens framtid* findes der en række punkter og forslag til tiltag



for at styrke den faglige organisationsgrad. Det handler blandt andet om at øge krisebevidstheden i fagbevægelsen. Organisationsgraden er faldet de sidste mange år, og hvis fagforeningen tror, at det fungerer med »business as usual«, så kan jeg oplyse en vigtig ting: Det gør det ikke. Fagforeningen skal blive bedre til at forklare fordelene ved at være med i fagforeningen. Det handler både om hvilke fordele, den enkelte får af sit medlemskab, og den samlede gavn for hele samfundet. Fagforeningen skal også blive bedre til at forstå, hvorfor folk vælger at blive medlem. Mats Wingborg viser f.eks., at en stærk fagidentitet tenderer til at øge organisationsgraden, samtidig med at de fleste fagforbund slås sammen med andre til større organisationer, hvor fagidentiteten ikke er det vigtige for medlemskabet.

Samtidig er det naturligvis en kendsgerning, at mange på arbejdsmarkedet, på grund af den øgede andel af usikre jobs, ikke helt så let finder en stærk fagidentitet. Fagforeningen, ja hele arbejderbevægelsen,

skal finde en strategi, som kan kombinere kamp mod usikre og utrygge vilkår med en strategi til at organisere dem, der befinder sig i en sådan situation på arbejdsmarkedet. Det er et afgørende overlevelsesspørgsmål for hele fagbevægelsen.

Her skal det også nævnes, at en høj faglig organisationsgrad ikke kun er fagforeningens ansvar. Gennem politiske beslutninger ændres forudsætningerne for faglig organisering, og de politiske partier bør på dette punkt gennemgå deres »værktøjskasse« for at styrke den nordiske model.

Mats Wingborg præsenterer i sin rapport flere konkrete forslag til, hvordan fagforeningen kan arbejde for at hverve flere medlemmer. Lige fra vigtigheden af at styrke det organisatoriske arbejde og øge anerkendelsen af de medlemmer, tillidsvalgte og ansatte, som arbejder med disse spørgsmål, til behovet for at informere skoleelever om fagforeningen. Mats Wingborgs samlede forslag findes i slutningen af denne rapport.





FOTO: VEGARD GRØTT/NTB SCANPIX

# MODELLEN LEVER

– men skal reformeres



FOTO: MASKOT





ALLE DE SENESTE års undersøgelser om den nordiske model viser den samme tendens. Modellen er stærk, og den er på flere måder mere beundret og omtalt end nogensinde. Den har vist sig at være et velfungerende instrument til at møde globaliseringens udfordringer. Men en række udviklingstendenser gør, at den også står over for krav om reformer og forandringer. I denne rapport har vi forsøgt at sætte fingeren på nogle af de vigtigste af disse og peget på nogle forslag, som kan bidrage til at styrke modellen yderligere.

To ting ved vi allerede med sikkerhed. For det første: Den nordiske model kommer til at forandre sig, og dens tre grundpiller – det organiserede arbejdsmarked, den generelle velfærd og den økonomiske politik – vil være vigtige instrumenter i denne proces. For det andet: Det nordiske samarbejde er vigtigt. De nordiske lande deler fælles erfaring og har i store træk det samme samfundssystem. Det er en styrke, både når det gælder at lære af hinanden og i det internationale samarbejde. *Brug denne styrke!*

# NOGLE PUNKTER TIL AT STYRKE DEN FAGLIGE ORGANISATIONS- GRAD



*Fra rapporten Facket och den nordiska modellens framtid*

## Krisebevidsthed

Den faglige organisationsgrad er faldet i Norden (med undtagelse af Island). Særligt stort har faldet været i LO-forbundene (kaldes for SAK-forbund i Finland). I det øvrige Europa har nedgangen været endnu større. Den faglige organisationsgrad er truet. Også forbund, hvor medlemsniveauet midlertidigt vokser eller opretholdes, skal være bevidste om den større trend, der ses i omverdenen. Der er behov for at forstå alvoren i dette.



## En høj faglig organisationsgrad – en del af en samlet faglig strategi

Arbejdet med at hæve organisationsgraden skal udgøre et element i en samlet strategi, hvor også andre komponenter er centrale, som at opretholde overenskomstdækningen, styrke den faglige uddannelse og forbedre arbejdstagernes position.



## Benyt fagbevægelsens værdier, medlemsfordele og fagidentitet til at hverve medlemmer

Faglige organisationers evne til at hverve medlemmer er afhængig af tre komponenter: at få støtte til fagbevægelsens værdier, at medlemskabet er til økonomisk gavn for arbejdstageren, og at den faglige organisering styrker den faglige identitet. I de forskellige brancher og i de forskellige faglige organisationer har disse komponenter forskellig vægt.



## Flere ressourcer og øget status til arbejdet med faglig organisering

De faglige organisationer bør være mere målrettede mod organisering – det er afgørende, at de faglige ledere begrundes, hvorfor disse ændringer er nødvendige. Organisatorerne har behov for støtte og ledelse gennem både uddannelse og coaching. Tillidsrepræsentanterne skal inddrages i ændringen, og den skal samordnes med de lokale faglige tillidsmænd.

Ledelserne inden for de faglige organisationer skal give klart udtryk for, at arbejdet med at hverve medlemmer har høj prioritet.

### **Professionalisering af hvervekampagnerne**

Kampagner og metoder bør evalueres. Så kan metoderne finslibes og blive mere succesrige.

Der er behov for flere møder mellem faglige repræsentanter og potentielle medlemmer. Hvervning er mest effektiv, når den foregår ansigt til ansigt.



### **Succesrige fagforbund med høj organisationsgrad har et ansvar for at støtte faglige organisationer, som har dårligere forudsætninger**

Der er behov for bedre udveksling mellem de faglige organisationer både internt og i de nordiske lande imellem med hensyn til, hvordan man arbejder med faglig rekruttering og organisering.



### **Det er lige så vigtigt at fastholde medlemmer som at hverve nye**

Evnen til at fastholde medlemmer lettes, hvis organisationerne har en langsigtet strategi, klare mål, lederskab på alle niveauer og ved at gennemgå og forenkle administration og rutiner.

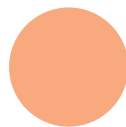


### **Fagligt arbejde for at nedbringe forekomsten af usikre og utrygge jobs**

Den faglige organisationsgrad er lavest blandt arbejdstagere med usikre og midlertidige jobs som f.eks. tidsbegrænsede ansættelser og vikarstillinger. Det er i de faglige organisationers interesse at begrænse stigningen af usikre jobs.

### **Lavere og mere ligeværdige kontingenter til a-kassen**

Forbindelsen mellem a-kasse og fagligt medlemskab er blevet forringet i Sverige, Danmark og Finland, noget som har bidraget til at svække den faglige organisationsgrad. Det er afgørende at arbejde for statslige subventioner af a-kassesystemet og subventioner, som bidrager til at udjævne forskellen i kontingenter de forskellige brancher imellem (så kontingent i brancher med højere arbejdsløshed ikke bliver højere).



### **Fradragsret for fagforeningskontingentet**

En konkret lovændring, som er nødvendig for at øge forudsætningerne for faglig organisering, er en mere omfattende fradragsret for fagforeningskontingentet. Den nordiske fagbevægelse bør arbejde for en sådan ændring.



### **Øget faglig udveksling i Norden omkring organisering og hvervning**

Der er behov for en øget udveksling af idéer og koncepter omkring, hvordan organisering og hvervning kan foregå, og hvordan forskellige metoder har fungeret i andre faglige organisationer. Også inden for de nordiske lande er der behov for en bedre udveksling af idéer og metoder til dette formål.



# NOGLE POLITISKE RETNINGSANGIVELSER, SOM KAN STYRKE DEN NORDISKE MODEL

*Fra rapporten En progressiv arbejdslivspolitik – den nordiska modellens utmaningar*

## **Politisk mobilisering**

For at øge tilliden og fornemmelsen af deltagelse mellem det offentlige og medborgerne bør forskellige former for projektdeltagelse accepteres. Flere, som kan mere, og som er engagerede, styrker demokratiet og den sociale dimension i politikken.

De politiske partier skal fornys. I bund og grund bør de politiske partier tilpasses vores tid med nye kommunikationsformer. Partierne skal være mere accepterende over for medlemmer, som ikke vil være aktive på »fuld tid«. Fokus på medlems-hvervning er nøglen til jeres medlemmer.

## **Mindsk kløften mellem mænd og kvinder i arbejdslivet**

Den overordnede målsætning er at mindske kønskløften mellem mænd og kvinder, hvad angår magt og indflydelse i samfundet, stilling, magt og løn i arbejdslivet, og hvad gælder ansvaret for hjem og familie.

Debatten om seksuel chikane (#metoo) aktualiserer også arbejdsvilkårene og magtforholdene i arbejdslivet. Lovgivning for at forhindre diskriminering skal appliceres og efterleves.

Vi skal sætte mål for at reducere lønforskellen mellem mænd og kvinder og værdi-diskrimineringen af kvinders arbejde.

## **Integration på arbejdsmarkedet**

Evnen til at integrere nye grupper på arbejdsmarkedet er nøglespørgsmålet for de nordiske modeller.

Præcis som når det gælder andre former for diskriminering (på grund af køn, alder, seksuel orientering, funktionsnedsættelse) er det centralt at modvirke diskriminering på grund af etnisk herkomst.

I bund og grund handler det om at arbejde videre ud fra de nordiske modellers kompetencelinje, ikke mindst reducere ventetiden på jobs mellem introduktionsuddannelse og specifikke erhvervsuddannelser.

Ved hjælp af validering af eksisterende uddannelse og »fast track« kan tiden, der ventes på job, reduceres.

Forskellige former for støtte for at øge beskæftigelsen skal udformes på en måde, som ikke trækker tæppet væk under overenskomstmodellen og fremdriver en lavtlønssektor.



FOTO: SCANDINAV



### **Trepartssamarbejds rolle**

Det er nødvendigt at opinionsdanne omkring det, at trepartssamarbejdet har været centralt for at håndtere og klare kriser og omstillinger.

Trepartssamarbejde omkring fremtidens kompetenceudvikling bør fremhæves som centralt for at håndtere behovene for arbejdskraft, der findes på fremtidens arbejdsmarked. Trepartssamarbejde og dialog er særligt afgørende i dagens transformation og omstilling.

Staten bør invitere parterne ind til dialog omkring spørgsmål, som vedrører uddannelse, produktivitet, arbejdsmarkedspolitik og omstilling.

### **Styrk overenskomstmodellen**

Skattefradrag for fagforeningskontingenter bør indføres og udvides.

Samfundet bør give støtte til uddannelse af tillidsrepræsentanter, som arbejder med kompetenceudvikling, undersøgelser og forsikringsspørgsmål.

Sondringen mellem lov og aftale skal opretholdes. Socialsikringer og andre politiske beslutninger understøtte indgåelse af kollektive aftaler og fungerende partsforhold.

Vi skal kræve, at undervisningen giver eleverne en orientering om, hvad fagforeninger gør, og hvordan de fungerer på arbejdsmarkedet. Fagforeningen har også selv et ansvar for information i skolen og at være aktiv over for skolen.

### **Kamp mod social dumping**

De nordiske landes fælles strategi og mål skal være, at udstationerede virksomheder ikke skal kunne konkurrere på løn og pris.

Den fælles nordiske strategi bør stræbe efter at øge det nationale handlerum for at kunne værne om de nordiske arbejdsmarkedsmønstre. Og at faglige rettigheder og kollektivaftalemodellen ikke underordnes markedets principper.

Vi bør skærpe den offentlige indkøbspolitik og kræve kollektive overenskomster i videst mulig udstrækning. En vis andel af ansatte i udstationerede virksomheder skal

være fastansatte. Der skal rejses krav om prækvalificering og kontrol, for at virksomheden overhovedet skal kunne deltage i offentlige udbud.

Hovedreglen skal være et hovedentreprenørskabsansvar, som indebærer et ansvar for lønninger og vilkår også hos underleverandører.

Øget kontrol af, at regler og love følges i form af et øget samarbejde mellem staten, skattemyndighederne, myndighederne, der overvåger arbejdsmiljøet, og parterne.

### **Modvirk polariseringen**

Fuldtid og tidsbegrænset ansættelse skal være normen. Der skal opsættes mål om, at kun en vis procentdel kan være tidsbegrænsede ansættelser. Der skal være rimelige motiver for tidsbegrænset ansættelse.

Det skal ikke være muligt at stable tidsbegrænsede ansættelser oven på hinanden for at undgå fastansættelser.

Vikararbejde skal begrænses. Vikararbejde skal ikke accepteres for permanente arbejdskraftsbehov. Vikararbejde skal godkendes af de faglige organisationer.

Gennemgå lovgivningen, så det i plattformbaserede virksomheder er tydeligt, hvem der er arbejdsgiver, således at de ansattes vilkår kan sikres.

Accepter ikke daglejeri, hvor det er arbejdstagerne, som tager risikoen og ansvaret.

### **En moderne og opdateret arbejdslinje**

Vi vil være nødt til at arbejde længere for at klare finansieringen af velfærden, ikke mindst fordi vi lever længere.

Arbejderbevægelsen skal tage sig af politiske spørgsmål, som vedrører forholdet mellem arbejde og fritid. Mange oplever stress i forhold til at klare arbejde, hjem og fritid. Det primære mål skal være at fordele arbejdstiden på en mere retfærdig måde. Det har også vigtige fordelingspolitiske implikationer.

Et vigtigt middel til at afstedkomme dette er at reducere de usikre ansættelser og deltidsjob.

## Tryghed i omstillingen

Indsatser for kompetenceudvikling og opkvalificering er en vigtig forklaring på de nordiske modellers fremgang. Det være sig økonomisk såvel som gode livsvilkår for alle medborgere. Kompetencelinjen er også central for at klare den integrationsudfordring, som den øgede indvandring indebærer.

Digitaliseringen stiller yderligere krav til kontinuerlig kompetenceudvikling. Den bør også indbefatte og tilbydes dem, der har arbejde.

Forskellige institutionaliserede former af kompetencefonde bør afprøves og indføres. Der kan staten også bidrage med støtte i samråd og samarbejde med parterne. De danske kompetencefonde er et eksempel, som de andre nordiske lande bør lade sig inspirere af.

## Arbejdets værdi og indhold

Arbejderbevægelsen skal indlede en faglig og politisk offensiv, som forbedrer arbejdslivets vilkår og fremmer et godt arbejdsmiljø. Særligt bør de unges ofte usikre arbejdsvilkår politiseres.

Arbejderbevægelsen bør fremhæve, at et godt arbejdsmiljø og gode arbejdsvilkår og mulighed for at påvirke og tilrettelægge arbejdsopgaver medvirker til et bedre liv, mere kreativitet og bedre økonomisk udvikling.

Den faktiske arbejdstid tenderer til at blive grænseløs. Det er nødvendigt med klare regler for, hvornår og hvor arbejdsopgaver skal udføres.

I love, forordninger og aftaler skal arbejdsgivernes planer og ansvar for sundhed, sikkerhed, arbejdsmiljø, rehabilitering og sundhedspleje på arbejdspladsen fastslås.

## En erhvervslivs- og innovationspolitik for vores tid

De nordiske lande skal udvikle strategier for at udvikle erhvervslivet. Det er en forudsætning for den generelle velfærd, men også for en afbalanceret økonomisk udvikling og gode arbejdspladser.

For at forme en moderne industri- og erhvervspolitik skal parterne og staten samarbejde.

De nordiske lande skal investere mere i kommunikation, boliger og infrastruktur fremover. Her skal politikerne hæve ambitionerne.

Næste fase handler om at tage tilpasningen til klimaændringer ind i alle dele af produktion, forbrug og distribution.

## Den nordiske dimension

Det er nødvendigt at opinionsdanne mere samordnet for den nordiske model.

De nordiske progressive tænketanke kan udgøre et netværk for videns- og opinionsdannelse. Ikke mindst for at formulere fremtidens økonomiske og politiske idéer og programmer.

Udvikle arbejdslivsforskningen i Norden.

Nordisk Råd kan over for EU og internationale organer kontinuerligt overvåge nordiske arbejdsmarkedsspørgsmål.

Det nordiske samarbejde skal altid præges af musketer-eden: »En for alle. Alle for en«. Og forsvare de enkelte landes vej, ikke mindst i internationale organer.

*»En for alle.  
Alle for en.«*



FOTO: JØRGEN WIKLUND/SCANDINAV

**MEDLEMMER AF  
DEN NORDISKE MODELS  
REFERENCEGRUPPE**

**Henriette Mortensen, LO Danmark**

**Niels Munch Kofoed, LO Danmark**

**Kim Bonde Hansen, Socialdemokratiet Danmark**

**Katja Kaivonen, SAK Finland**

**Antti Alaja, Kalevi Sorsa Foundation Finland**

**Henný Hinz, ASI Island**

**Stein Reegård, LO Norge**

**Kristine Kallset, Arbeiderpartiet Norge**

**Arild Grande, Arbeiderpartiet Norge**

**Berit Örtell, Socialdemokraterna Sverige**

**Katarina Berggren, Socialdemokraterna Sverige**

**Mikael Nilsson, LO Sverige**

**Jan-Erik Støstad, Samak Norge**

**Silje Rygland, Samak Norge**

**Rapporterne kan downloades på [www.tankesmedjantiden.se](http://www.tankesmedjantiden.se)  
og [www.samak.info](http://www.samak.info)**

**Denne rapport er udarbejdet på initiativ af,  
Samak, organisationen for socialdemokratiske partier og LO-organisationer i Norden.**

[www.tankesmedjantiden.se](http://www.tankesmedjantiden.se)

[info@tankesmedjantiden.se](mailto:info@tankesmedjantiden.se)

© Jesper Bengtsson och Tankesmedjan Tiden, Stockholm 2018

Grafisk formgivning: Gunilla Eklund-Berglöw

Tryck: Linderöths tryckeri, Vingåker

ISBN: 978-91-88224-57-6

