



DEN NORDISKE MODELLEN – HVA KREVES?

Forslag som kan møte utfordringene



JESPER BENGTTSSON

ET IDEOLOGISK VEIVALG



FOTO: JESSICA GOW/TT

DEN NORDISKE SAMFUNNSMODELLEN har vært en stor suksess. Modellen bygger på en kombinasjon av ansvarlig økonomisk politikk, innovasjonskraft, velferd og sterke parter i arbeidslivet. Det har gitt samfunn med både stor velstand og høy velferd og gode levevilkår for det store flertallet. Modellen var lenge under angrep fra nyliberalere og andre krefter som mente at den hadde utspilt sin rolle og aldri ville fungere i globaliseringens tidsalder. Angrep forekommer fortsatt. Utviklingen de siste tiårene, med økt verdenshandel og omstillinger innenfor økonomi og digital kommunikasjon i en målestokk vi ikke engang kunne drømme om for en generasjon siden, har imidlertid vist at den nordiske modellen er i stand til mer enn bare å overleve. Den har faktisk vist seg å være den beste strategien for å skape en globalisert verden med et menneskelig ansikt.

Både vekst og likhet

Den nordiske modellen har i dag mange tilhengere. Det er selvsagt tilfellet i de nordiske landene, men også i andre deler av verden. Til og med bladet *The Economist*, som langt i fra kan sies å være noe sosialdemokratisk propagandatidsskrift, skrev for noen år siden en hyllest i form av en artikkel illustrert med et bilde av en viking og overskriften: *The Next Supermodel*. Bladet tok for seg en rekke områder der de nordiske landene hadde klart seg bedre gjennom den siste finanskrisen enn de fleste andre land, og trakk følgende konklusjon:

«Hvis du skulle bli gjenfødt med gjennomsnittlige evner og inntekt et sted i verden, burde du bli gjenfødt som viking.»¹

Den politiske høyresiden har tradisjonelt vært skeptisk til en del av modellens komponenter, men ikke engang det er noen selvfølge lenger. I flere land slutter de fleste partiene, fra høyre til venstre, opp om fundamentet i den nordiske modellen. En viktig forklaring som vi vil komme tilbake til senere i dette dokumentet, er at den nordiske modellen har lyktes med å kombinere økonomisk vekst med sosial likhet. Man har dessuten klart å tilpasse modellen i tider da kriser og endringer i omverdenen har gjort at selve fundamentet i modellen har vært truet.

Det var også en av de viktigste forklaringene i hyllesten som stod på trykk i *The Economist*. Tidsskriftet pekte på deregulering og privatisering av offentlig sektor som en del av modellens fleksibilitet.

I årenes løp har det blitt gjort slike justeringer på forskjellige områder av modellen. Likevel har kritikerne skreket opp om at den var umulig å bevare, hver gang det har oppstått en krise. Den har til slutt likevel vist seg å holde mål, og etter finanskrisen i 2008 har det blitt tydelig at de nordiske landene, til tross for alle sine problemer, har klart seg bedre enn mange andre land vi kan sammenligne oss med. Eller som det stod å lese i *The Economist*: «De nordiske landene har lyktes med å unngå både Sør-Europas økonomiske stagnasjon og USAs ekstreme sosiale forskjeller.» Det er faktisk mye som taler for at den nordiske modellen ikke kommer til å kollapse. At den tvert imot er det fornuftige politiske svaret på globaliseringens utfordringer for den som ønsker seg et solidarisk og rettferdig samfunn.

En utfordrende utvikling

Med dette i bakhodet kan det framstå som merkelig, på grensen til paranoid, å snakke om et behov for økt krisebevissthet på den nordiske modellens vegne. Alle har jo tilsynelatende sansen for den. Den ser jo ut til å fungere så bra!

Akkurat som med demokrati og men-

neskerettigheter er det imidlertid et stort sprik mellom festtaler og politisk praksis. Og det at den fungerer i globaliseringens tidsalder, hindrer ikke at det finnes krefter i utviklingen som truer modellen.

For det første er det fortsatt politiske utfordringer. Når *The Economist* skriver ut sin resept for modellens framtid, minner det aller mest om en demonteringsanvisning. De vil ha store skatteletter, noe som ville være en trussel for velferdsdelen av den nordiske modellen, og store dereguleringer i arbeidsmarkedet, noe som ville utgjøre en trussel for en annen av modellens grunnpilarer. Da det svenske liberalkonservative partiet Moderaterna fornyet sin politikk før valget i 2006, var et viktig punkt å omfavne «den svenske modellen» retorisk. I praksis innebar imidlertid politikken deres gigantiske skatteletter på til sammen 140 milliarder svenske kroner og økte kostnader for å være med i fagforeningene. Det førte til et medlemsras i fagforeningene, som dermed fikk en svakere posisjon på arbeidsmarkedet.

Slik utfordres modellen ofte av konkrete politiske forslag som kan undergrave den, selv om de som legger fram forslagene, hevder at de stiller seg bak modellen. Den nordiske modellen har imidlertid som premiss at det er bred støtte for modellens ulike deler. Støtten må være til stede både i befolkningen og blant partier og organisasjoner i det sivile samfunnet.

For det andre tvinger brede samfunnsprosesser fram endringer og reformer, selv om vi ønsker å bevare modellens fundament.

Derfor handler denne teksten om hva den nordiske modellen er og hvordan den oppstod og har utviklet seg, men også om utfordringene den står overfor. Samfunnets endringstakt ser ikke ut til å avta, og den nordiske modellen må tilpasses til en ny virkelighet. Et stadig mer urolig og usikkert arbeidsliv, digitalisering og plattformøkonomi, migrasjon og svakere organisasjoner i arbeidslivet både på fagforenings- og arbeidsgiversiden.

Disse faktorene gjør at vi nok en gang står overfor et veivalg. Skal vi gi opp modellen? Rive ned de grunnleggende strukturene og la markedet ta seg av resten? Eller skal vi fokusere på modellens fordeler og tilpasse

den slik at den kan overleve? De to alternativene vil gi to vidt forskjellige samfunn. Hvis du vil filosofere over hvilke, kan du stille deg tre enkle spørsmål:

Hva slags samfunn får vi hvis vi godtar en utvikling der land og samfunn konkurrerer med hverandre om å ha stadig lavere lønninger og dårligere arbeidsvilkår?

Hva slags samfunn får vi hvis vi gjør det vi kan for å styrke lønnstakernes stilling og holde samfunnet samlet, slik at de sosiale og økonomiske forskjellene ikke øker?

Hvilket av disse alternativene foretrekker du?

Hva skal til for å sikre modellen?

Den som ønsker seg et samfunn med sosialt og økonomisk fellesskap, bør også tenke gjennom hvilke tiltak som er nødvendige for at vi skal kunne utvikle et slikt samfunn. Hvilke tiltak må vedtas? I denne rapporten ser vi nærmere på noen mulige forslag til tiltak. Forslagene angår faktorer som påvirker den nordiske modellens forutsetninger for å overleve. Svært forenklet kan disse samles i tre overordnede hovedpunkter, som også bør leses som oppfordringer til arbeiderbevegelsen i de nordiske landene.

1. Vi trenger et gigantisk og kontinuerlig kompetanseløft på arbeidsmarkedet. Folk må hele tiden ha mulighet til å omskolere seg og lære nye ting. Dette for å møte den stadig raskere utviklingen innenfor teknologi og digitalisering og tendensen til at flere er i utrygge jobber med midlertidige engasjementer, deltidsarbeid og usikre stillinger. Kompetanseløftet bør utvikles i samarbeid mellom arbeidsgivere, fagforeninger og det politiske systemet og legge

vekt på kompetanseformer som kreves for et miljømessig bærekraftig samfunn.

2. Omfattende nasjonale og europeiske handlingsplaner mot sosial dumping på arbeidsmarkedet må vedtas. Dette for å hindre at lønninger og arbeidsvilkår blir presset nedover. Trusselen fra sosial dumping risikerer å sabotere hele ideen om et organisert arbeidsmarked der fagforeninger og arbeidsgivere sammen arbeider for økt produktivitet og for å konkurrere på kvalitet i stedet for dårligere vilkår.

3. Vi må øke organisasjonsgraden på arbeidsmarkedet. Flere må gå med i en fagforening, noe som krever en storsatsing på medlemsrekruttering. Men flere bedrifter må også melde seg inn i arbeidsgiverorganisasjonene, og samarbeidet mellom partene må være basert på tillit for at den nordiske modellen skal kunne overleve.



FORSLAGENE SOM LEGGES fram i denne rapporten, skriver seg først og fremst fra arbeidet som er gjort i to tidligere rapporter. Den ene er **Facket och den nordiska modellens framtid** av Mats Wingborg, som handler om fagorganisering og behovet for en fortsatt høy organisasjonsgrad. Den andre er **En progressiv arbetslivspolitik – den nordiska modellens utmaningar** av Håkan A Bengtsson, som handler om endringer i det politiske rammeverket som omgir den nordiske modellen. Begge disse rapportene inneholder en rekke forslag til endringer. Disse forslagene er presentert som en punktliste i slutten av denne rapporten. Jeg vil imidlertid nevne noen av dem allerede her i innledningen..



En progressiv politikk for kompetanseutvikling og mot sosial dumping bør:

1. Finne en balanse mellom motstand og tilpassing. Arbeiderbevegelsen kan ikke ha som strategi å bare «stå i veien» for utviklingen, selv om det også kan være velbegrunnet i mange tilfeller. Den må formulere strategier for å forbli en sterk bevegelse og organisere folk også i det nye samfunnet.
2. Samordne den nordiske politikken i EU for å styrke modellen og finne en balanse mellom de nordiske landenes selvråderett og behovet for å heve minimumsnivåene i andre EU-land.
3. Bruke det nasjonale handlingsrommet for å beskytte en solidarisk velferd og tariffavtaler. Reglene må strammes inn.
4. Arbeide for at heltidsarbeid og faste ansettelser skal være normen.
5. Stramme inn anbudspolitikken med sosiale krav (for eksempel krav til tariffavtaler).
6. Skjerpe kontrollen med at lover og regler blir fulgt. Styrke samarbeidet mellom fagforeninger, arbeidsgivere og myndigheter.
7. Satse på kompetanseløft og kompetanseutvikling gjennom hele livet. Satsingen må være større enn noe vi har sett tidligere på området.
8. Klargjøre arbeidsgiverrollen og lønnstakernes rettigheter i plattformøkonomien.
9. Starte en politisk og faglig offensiv om vilkårene i arbeidslivet, ikke minst for de unge.

For å øke organisasjonsgraden må fagbevegelsen:

1. Styrke krisebevisstheten. Alle i arbeiderbevegelsen må være bevisste på at det ikke holder å fortsette i samme sporet som før. Organisasjonsgraden er synkende. Utviklingen må snus, og det skjer ikke av seg selv.

2. Forstå hva som får folk til å melde seg inn. I vår tid trenger folk en grunn til å melde seg inn i en fagforening. Fagorganisasjonene må overbevise folk om at det finnes gode grunner.

3. Forklare fordelene ved fagforeningene. En sterk fagbevegelse er en forutsetning for den samfunnsmodellen vi har bygd opp.

4. Hjelp hverandre nasjonalt. Fagorganisasjoner med høy organisasjonsgrad bør hjelpe dem som sliter med rekruttering og organisering.

5. Organisere mer. Arbeidet med å organisere fagbevegelsen må få høyere status – og større ressurser – innad i arbeiderbevegelsen.

6. Informere tidlig. For ungdom er det ingen selvfølge å melde seg inn i fagforeningen. Tidlig informasjon i skole og arbeidsliv må til.

7. Lære av og støtte hverandre. Den nordiske arbeiderbevegelsen kan lære mye av positive eksempler på reformer og tiltak i de andre nordiske landene, men den nordiske modellen støttes også av en sterk internasjonal fagbevegelse.

BEGGE RAPPORTENE ER en del av et prosjekt som tankesmien Tiden har gjennomført sammen med SAMAK, samarbeidsorganisasjonen for arbeiderbevegelsen i de nordiske landene. Denne sluttrapporten er et sammendrag av prosjektet. Tanken er at den skal være tilgjengelig for alle interesserte som ønsker å være en del av dialogen rundt den nordiske modellen og utfordringene denne står ovenfor. Rapporten er særlig interessant for dem som engasjerer seg aktivt i arbeiderbevegelsen.

Rapporten trekker noen slutninger om truslene mot modellen, men disse skal i første rekke betraktes som et utgangspunkt for videre diskusjon. Én ting kan jeg likevel si sikkert, og det gjøres best med en omskrivning av Mark Twain: *Ryktet om den nordiske modellens død er kraftig overdrevet. Modellen lever.* Men den må endres hvis den skal beholde vitaliteten.

Jesper Bengtsson

DET SUKSESSFULLE NORDEN

– i tet på de fleste internasjonale rangeringene

I DEN POLITISKE debatten konsentrerer politikere, debattanter og forskere seg ofte om problemene i et gitt land. Arbeidsledigheten er for høy. Resultatene i skolen er for dårlige. Helsekøene er for lange. Alt dette er selvsagt viktig. Den som ikke ser samfunnsproblemene, kan heller ikke forbedre samfunnet. For å vite hvilken vei som fører framover, må vi ha et godt kart.

Men nettopp derfor er det også viktig å konstatere at de nordiske landene i det store og det hele er et godt sted å bo. I et internasjonalt perspektiv har vi det faktisk veldig bra.

De nordiske landene er blant verdens aller rikeste. Målt i BNP per innbygger ligger Norge på 8.-plass, Sverige på 17.-, Island på 20.-, Danmark på 23.- og Finland på 29.-plass.² Men det som framfor alt gjør at Norden skiller seg ut fra andre deler av verden, er ikke selve rikdommen, men at fordelingen er bedre. De sosiale forskjellene, også kalt klasseforskjellene, er mindre. I FN-organisasjonen UNDPs målinger av menneskelig utvikling (Human Development Report) spiller landenes grad av sosial likhet en viktig rolle. Norge ligger på 1.-plass, Danmark på 5., Island på 9., Sverige på 14. og Finland på 23.-plass.³

Det samme gjelder hvis vi måler likestilling mellom menn og kvinner. Ifølge World Economic Forums rapport *Global Gender Gap 2016* er Island verdens mest

likestilte land tett fulgt av Finland, Norge og Sverige. Danmark henger litt etter med en niendeplass, men befinner seg likevel i eliteklassen sett i et globalt perspektiv.

Og sånn fortsetter det nesten uansett hvilket mål man velger å ta for seg. Nordisk råd konstaterte nylig i en rapport at de nordiske landene ligger svært godt an i internasjonale rangeringer når det gjelder følgende områder:⁴

- *lykke og velferd*
- *antikorrupsjon og pressefrihet*
- *sosial likhet*
- *økonomisk konkurranse-dyktighet*
- *innovasjonskraft*
- *miljø*

Det vi kan se av denne typen indekser, er at de nordiske landene har lyktes med å forene en sterk økonomi med en samfunnsmodell som legger til rette for omstilling, økonomisk fleksibilitet og trygghet for innbyggerne. Det forhindrer selvsagt ikke at det mørkere bildet – det som viser problemer i skolen, økende klasseforskjeller og marginalisering – også er riktig. Men de nordiske samfunnene er bedre stilt enn andre til å håndtere slike problemer.

² Business Insider Nordic, 06. 03. 2017.

³ Human Development Report UNDP, 2016.

⁴ Er Norden best i Verden? Analyse nr. 2 2017, Nordisk ministerråd.

Vi stoler på hverandre

En faktor det er særlig grunn til å framheve, er at innbyggerne i de nordiske landene over lang tid har hatt en stor grad av tillit til hverandre. Tilliten er høyere enn i de fleste andre land. Tabellen nedenfor belyser tilliten mellom mennesker i noen europeiske land.

LAND	GJENNOMSNIITT	LAND	GJENNOMSNIITT
Danmark	6,90	Belgia	5,02
Finland	6,74	Østerrike	4,98
Norge	6,62	Litauen	4,94
Sverige	6,25	Spania	4,83
Nederland	6,03	Frankrike	4,61
Sveits	5,72	Tsjekkia	4,59
Estland	5,57	Ungarn	4,17
Storbritannia	5,37	Slovenia	4,07
Irland	5,23	Polen	3,92
Israel	5,17	Portugal	3,63
Tyskland	5,17		

TABELL 1: TILLIT I EUROPA

Sosial tillit i de europeiske landene ifølge European Social Survey 2014. 0 betyr overhodet ingen tillit, og 10 tilsvarer full tillit til andre mennesker.⁵

Studien som er oppsummert i tabellen, handler om folks tillit til hverandre. Men også når det gjelder andre former for tillit, som tillit til andre grupper i samfunnet eller tillit til samfunnsinstitusjoner, ligger de nordiske landene på topp.

Enkelte vil peke på at den nordiske tilliten har dype historiske røtter. De nordiske samfunnene hadde allerede i middelalderen, da tingene og landskapslovene ble til og selveiende bønder samlet seg for å komme til enighet om felles anliggender, bygd opp en høy såkalt sosial kapital.

Men, slik forskerne i rapporten *Tillit – det nordiska guld* konstaterer, har tilliten i de nordiske landene sannsynligvis variert gjennom historien, og dette forklares ikke nødvendigvis det siste århundrets høye tillitsnivåer eller hvorfor tilliten har økt i de nordiske landene i en tid da mange land har gått i stikk motsatt retning.

Svaret er sannsynligvis at tilliten i de nordiske landene både har vært en vik-

tig forutsetning for og et resultat av den nordiske modellen. Tilliten i Norden kan spores langt bakover i historien, og uten disse røttene hadde det kanskje ikke vært mulig å bygge opp grunnpilarene i den nordiske modellen. Samtidig har tilliten økt gjennom den nordiske modellens fokus på sterke organisasjoner, dialog og overenskomster. «En følge av den nordiske

organisasjonstradisjonen er at den har bidratt til å skape tillit mellom organisasjoner som i utgangspunktet har hatt motstridende interesser, men som gjennom forhandlinger har bygd opp høy tillit til hverandre», skriver forskerne i *Tillit – det nordiska guld* ⁶.

De konstaterer også at framveksten av sterke organisasjoner i det sivile samfunnet i perioden rundt forrige århundreskifte sannsynligvis har bidratt

sterkt til den høye tilliten i det moderne Norden. De nevner flere forskjellige typer folkebevegelser, som idrettsbevegelsen, frikirkene, de sterke fagorganisasjonene og de – i internasjonal målestokk – i stor grad folkelig forankrede politiske partiene.

Andre skribenter og forskere har pekt på sammenhengen mellom tilliten og den sterke velferdsstaten. Historikerne Lars Trägårdh og Henrik Berggren har for eksempel lagt vekt på hvordan utbyggingen av velferd, som eldreomsorg, barnepass og trygdeordninger, har skapt sterke individer og samtidig en sterk tillit til staten blant disse individene ettersom staten har klart å levere denne velferden. En annen viktig faktor for tilliten har vært den relativt lave graden av korrupsjon i offentlig sektor i Norden.

⁵ Tillit – det nordiska guld, side 14, Nordisk ministerråd 2017.

⁶ Tillit – det nordiska guld, side 15, Nordisk ministerråd 2017.

Forutsetningene styrer utfallet av modellen

Sammenhengen mellom forutsetningene for og utfallet av den nordiske modellen kan påvises på flere områder enn tillit. Ikke minst gjelder det synet på sosial likhet. Forskningen framhever ofte at de nordiske landene (med Danmark som unntak) ikke var rendyrkede føydalsamfunn i middelalderen. Bøndene var i stor grad selveiende, og også i Danmark fikk de lignende rettigheter etter landboreformene fra sent på 1700-tallet og utover. De institusjonelle ulikhetene som preget føydalismen i resten av Europa, var ikke like sterke i landene våre, og det bidro til et sterkere likhetsideal.

Det historiske synet på sosial likhet har altså gitt høy aksept for sterke tariffavtaler og statlige institusjoner. Det faktum at den nordiske modellen i sin tur gav større sosial likhet, gav enda sterkere støtte til likhet som et politisk mål. Det oppstod en positiv spiral som fremmet sosial likhet og, som vi allerede har sett, tillit.

Det betyr at de som styrer samfunn med en stor grad av likhet og tillit, må være på vakt overfor prosesser som risikerer å snu spiralen i motsatt retning.



FOTO: LARS-GÖRAN ABRAHAMSSON/SCANDINAV

«Større økonomisk ulikhet er som bensin på bålet for populismen. Nå er tiden inne for å tenke nytt og satse på en bedre fordeling av inntekter og rikdom»

SVARET PÅ GLOBALISERINGEN

– mer av den nordiske modellen

DE NORDISKE LANDENES suksess på mange viktige områder har gjort at stadig flere land i dag studerer den nordiske modellen. De vil lære av den og bruke deler av den i sine egne land. Det er sikkert flere grunner til denne nyvunne interessen, men den viktigste årsaken er at sosial ulikhet er et voksende problem.

De siste tiårene har land som tidligere har vært svært fattige, opplevd stor vekst. Kina, India, Nigeria, Brasil, Sør-Korea ... Listen over land som har blitt rikere, er lang. Den ekstreme fattigdommen er redusert. Problemet i mange av disse landene er at fordelingsmekanismene og de sosiale sikkerhetsnettene – trygdesystemene – ikke har hengt med i utviklingen. Forskjellene har økt, og det gjelder stort sett overalt. Både i «nyrike» land og i land som på samme måte som Norden, ble rike på 1900-tallet. De økonomiske forskjellene mellom enkeltpersoner er kort sagt større i dag enn for 30 år siden.⁷

Ifølge en McKinsey-rapport publisert tidlig i 2017, har 80 prosent av amerikanske husholdninger ikke hatt noen inntektsvekst siden 2005.⁸ For Storbritannia er det samme tallet 70 prosent, for Italia 97 prosent og for Frankrike 63 prosent. Samtidig har de rikeste i disse landene blitt rikere.

Alle er ikke enige i at økende sosiale forskjeller er negativt. Nyliberalere vektlegger gjerne at det er den samlede veksten og velstanden i samfunnet som er viktig.

Markedet tar seg av resten og sluser midler og ressurser videre nedover i samfunnspyramiden. Men bortsett fra disse stemmene, er de fleste i dag enige om at sosiale forskjeller er et problem. I forkant av *World Economic Forum* i Davos blir det hvert år utgitt en rapport der over 700 økonomer og eksperter lister opp forskjellige trusler mot menneskelig utvikling. De siste årene har sosiale forskjeller figurert høyt på listene over trusler. Ekspertene har konstatert at markedskapitalismen må reformeres for å gi større sosial likhet.

«Større økonomisk ulikhet er som bensin på bålet for populismen. Nå er tiden inne for å tenke nytt og satse på en bedre fordeling av inntekter og rikdom», sa sjefen for det Internasjonale pengefondet, Christine Lagarde, før toppmøtet i Davos i 2017.⁹

Forskjellene har økt også i Norden, men vi kan likevel vise til en relativ sosial likhet, og vi har ikke minst vist at på lengre sikt er sosial likhet en viktig forutsetning for en voksende, effektiv, fleksibel og bærekraftig økonomi. I de nordiske landene har vi både velstand og velferd. Eller som *The Economist* formulerte det: Vi har klart å unngå både Sør-Europas økonomiske stagnasjon og USAs enorme sosiale forskjeller, noe som ikke minst ble tydelig etter den siste store finanskrisen og de internasjonale økonomiske nedgangstidene som begynte i 2008.

⁷ UNDPs bærekraftsmål, 2016.

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

⁹ Ojämlikheten bromsar hållbar tillväxt, Svenska Dagbladet, 19.01.2017.

Derfor kan den nordiske modellen tjene som forbilde for land som Sør-Korea eller Sør-Afrika. Eller for de sentralamerikanske landene som nettopp har begynt å bygge opp nye trygdesystemer. Eller Indonesia, som gjennomfører en gigantisk reform av sykeforsikringsordningene. Og derfor ble den nordiske modellen en faktor i det amerikanske presidentvalget i 2016, med den radikale og populære Bernie Sanders som talsmann, og i det franske presidentvalget i 2017, der president Emmanuel Macron beskrev den nordiske modellen som noe det var verdt å etterstrebe. Da Macron høsten 2017 besøkte Sverige i forbindelse med EUs sosiale toppmøte, konkretiserte han rosen ytterligere og uttalte at ikke minst den sterke stillingen som partene i arbeids-

livet har i Norden, var en inspirasjon for hans egne planer for Frankrike.

«Jeg tror at Sveriges evne til å skape konsensus mellom fagforbund og arbeidsgivere er ekstremt bra og kjernen i suksessen landet deres har hatt. Det gir både konkurransedyktighet og rettferdighet. At partene i arbeidslivet har mulighet til å føre en dialog, er svært viktig for å komme fram til en riktig konsensus innenfor ulike sektorer», sa han til Aftenbladet.

Her nærmer Macron seg en viktig del av det som utgjør den nordiske modellen. Så la oss se nærmere på det: Hva er egentlig *den nordiske modellen*? Hva kjennetegner det samfunnssystemet som så mange i dag snakker om og henter inspirasjon fra?

EN STOL MED TRE BEIN

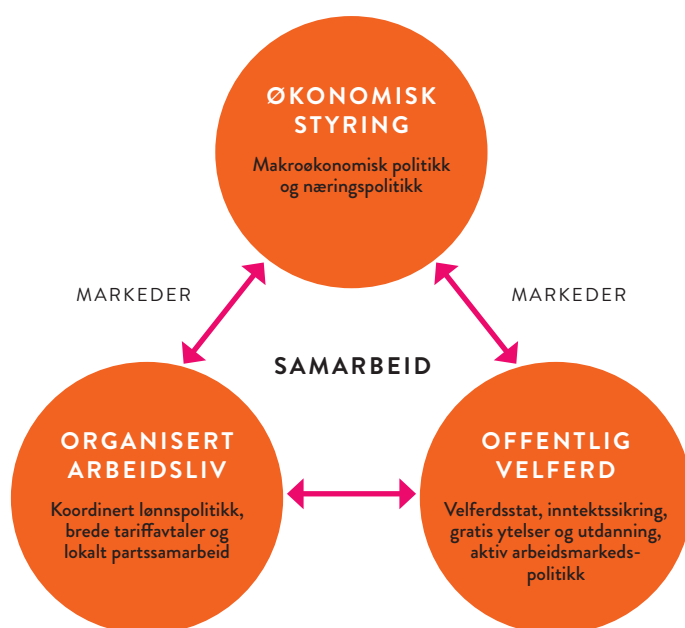
DE NORDISKE LANDENE er innbyrdes ganske forskjellige. De har sine egne lover og regler og egne tradisjoner og organisasjonskulturer, og modellen finnes i litt forskjellige varianter i de forskjellige landene. Likevel har de mange fellestrekk. Som fellesbetegnelse på disse forskjellige systemene, kan vi bruke «den nordiske modellen». I det store forskningsprosjektet *NordMod 2030*, som leverte inn sluttrapporten sin i 2014, konstaterte forskerne at modellen hviler på tre grunnpilarer.

ET ORGANISERT ARBEIDSMARKED.

Den nordiske modellen forutsetter sterke fagorganisasjoner med mange medlemmer og høy organisasjonsgrad. På samme måte forutsetter den sterke arbeidsgiverorganisasjoner, og de to sidene må kunne samarbeide med hverandre, sette seg ned rundt samme bord, inngå tariffavtaler og sørge for at det er fredsplikt i avtaleperiodene. Dette «partnerskapet» har som utgangspunkt at fagforeningene og arbeidsgiverne erkjenner at de både har felles og motstridende inte-

resser, og at de må finne løsninger som ikke forsterker konfliktene, men som i stedet fører til konstruktive og fredelige løsninger. En av de viktigste komponentene i modellen er troen på at vilkårene i arbeidsmarkedet blir best hvis fagforeninger og arbeidsgivere selv tar ansvaret for dem. At dette skjer gjennom tariffavtaler med forhandlinger både sentralt og lokalt. Dette kalles gjerne for kollektiv selvregulering. Andre land har valgt andre måter å løse dette på, kanskje først og fremst gjennom lovgivning. Også den nordiske modellen forutsetter et samspill med staten og det politiske systemet, som skal sørge for at det finnes grunnleggende regler. Det er med andre ord en trepartsmodell, der staten har ansvaret for blant annet arbeidsmarkedspolitikken.

GENERELL VELFERD, der skattefinansierte tjenester og forsikringssystemer gir gode og like forutsetninger for helse, utdanning og arbeidsliv. Velferdssystemene trykker folks hverdag i tider med omstillinger i arbeidslivet eller livet forøvrig.



FIGUR 1: DE TRE GRUNNPILARENE I DEN NORDISKE MODELLEN

ØKONOMISK FORVALTNING. En makroøkonomisk politikk som prioriterer full sysselsetting og lav inflasjon. En ansvarlig og aktiv økonomisk politikk via penge- og finanspolitikken stabiliserer konjunktursvingninger og jevner ut sosiale forskjeller. I dette inngår skattlegging og fordeling av midler for å finansiere velferd og gi større sosial likhet.

Forskerne i *NordMod 2030* brukte figuren over som illustrasjon på modellen.

Som vist på illustrasjonen, er de tre grunnpilarene i modellen gjensidig avhengig av hverandre. Endringer i én av pilarene får konsekvenser for resten av systemet. Dels vil det påvirke resultatene av modellen når det gjelder sosial likhet, likestilling og tillit. Dels vil det påvirke de to andre grunnpilarenes mulighet til å fungere etter hensikten.

Partsmodell og sterke parter

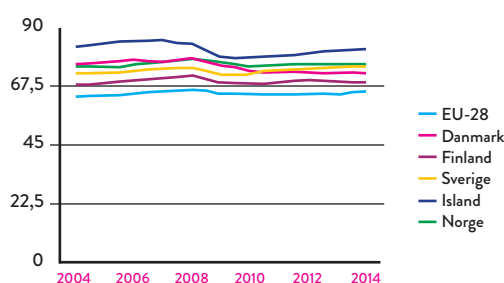
Som *NordMod 2030-prosjektet* også konstaterte, er det ikke unikt for Norden å ha en velferdsstat og et organisert arbeidsmarked som bygger på tariffavtaler. De nordiske landene har imidlertid noen særtrekk. For det første har begge partene i arbeidslivet, det vil si fagforeningene og arbeidsgiverne, vært sterkere i Norden enn i andre deler av verden. Det var det aspektet Macron la vekt på i intervjuet med Aftenbladet. Takket være den brede og store fagbevegelsen har partene i større grad enn i mange andre land vært jevnsterke. Denne relative likevekten er og har vært en forutsetning for de sentrale oppgjørene som har preget framveksten og praktiseringen av den nordiske modellen.

For det andre har de nordiske landene utviklet omfattende institusjoner for samarbeid mellom staten og partene i arbeidslivet.

Mange i jobb

Modellen bygger på at en stor andel av befolkningen er i jobb. Takket være en høy sysselsettingsgrad, også for kvinner, holdes også skatteinntektene på et høyt nivå. Disse inntektene har gjort det mulig å finansiere utbyggingen av velferden. I tabellen nedenfor ser vi hvordan sysselsettingen generelt er høyere i Norden enn i mange andre sammenlignbare land.

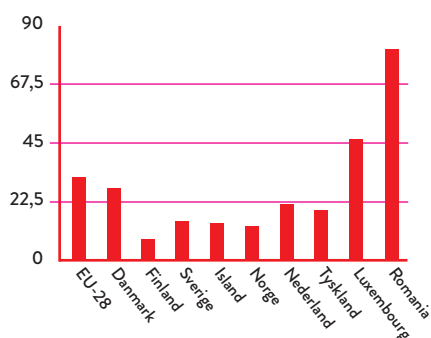
TABELL 2:
SYSSELSETTINGSGRAD I EU OG DE
NORDISKE LANDENE



Kilde: Eurostat

Hvis vi ser på forskjellene i sysselsetting mellom menn og kvinner, ligger de nordiske landene også betydelig bedre an enn gjennomsnittet i EU. Det er ikke noen tilfældighet. En del av den nordiske modellen har handlet om å jevne ut mulighetene og gi økt økonomisk uavhengighet for kvinner, blant annet gjennom å bygge barnehager og satse på utdanningssystemet og for eksempel barnetrygd.

TABELL 3:
FORSKJELLEN MELLOM MENN OG
KVINNERS SYSSELSETTINGSGRAD I 2016



Kilde: Eurostat

Solidarisk lønnspolitikk

I denne sammenhengen må vi også nevne den solidariske lønnspolitikken. I tiårene etter andre verdenskrig gjorde fagorganisasjonene i Norden et avgjørende veivalg ved å i prinsippet akseptere de pågående omveltningene i økonomien. I stedet for å kontinuerlig ta opp kampen for hver enkelt jobb og hver arbeidsplass som risikerte å forsvinne, valgte fagorganisasjonene å anerkjenne kapitalismens evne til endring og tilpassing.

En viktig faktor for dette veivalget var den solidariske lønnspolitikken. Den gikk ut på at lønsmottakere i høyproduktive bransjer, for eksempel industrien, skulle være tilbakeholdne i lønnskravene sine til fordel for lønnstakere i mindre produktive bransjer, slik at vi fikk en omfordeling av den samlede lønsspotten i økonomien. Det skulle i sin tur gagne hele samfunnsøkonomien ettersom flere ville få større kjøpekraft. Dessuten ville ikke konkurranseevnen i forhold til omverdenen bli svekket, siden lønnsveksten ikke ville bli så høy i eksportsektoren. Inflasjonstrykket skulle holdes nede, og næringslivet i den såkalte skjermede sektoren (innenlands virksomhet som ikke er direkte utsatt for konkurranse fra omverdenen) skulle ikke tappes for arbeidskraft som ellers ville ha gått til bransjer med sterkere lønnsvekst.

Tanken var (og er) at arbeidsgiverne har interesse av å kunne si opp ansatte og dermed justere personalkostnadene dersom etterspørselen synker eller ved endringer/effektiviseringer i produksjonen. Arbeidstakerne har på sin side interesse av en sikker arbeidsplass som gir en stabil inntekt.

Kompromisset mellom disse ulike behovene ble en avveining mellom trygghet for arbeidskraften på den ene siden og produksjonens stadige behov for endringer på den andre. Ved å beskytte arbeidstakerne som individer, men ikke de lavproduktive jobbene, kunne en derfor godta at bedrifter og bransjer med lav bærekraft og uten evne til effektivisering gikk konkurs. Man

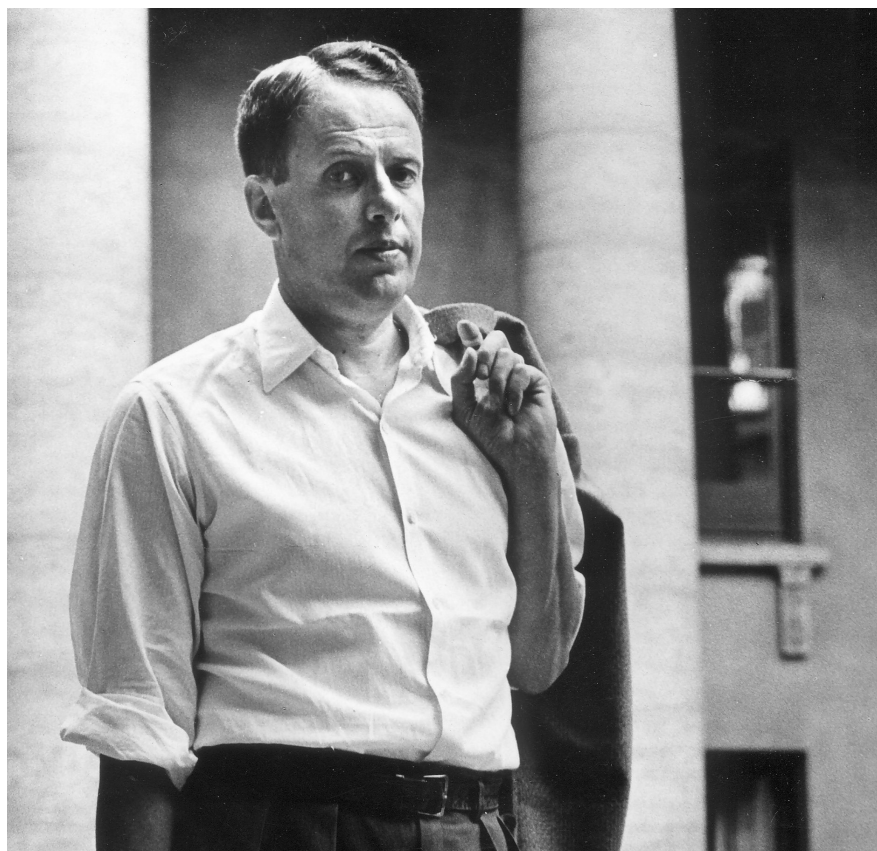


FOTO: SVEN-GÖSTA JOHANSSON

godtok strukturelle endringer. De arbeidstakerne som dermed stod uten jobb, skulle gå over til mer produktive yrker og bransjer.

Kravet om anstendige lønninger ble dermed et pressmiddel for effektivisering av produksjonen, siden bedriftene rett og slett var tvunget til å holde produksjonen oppe for å kunne betale ut de avtalte lønningene. Et slikt endringspress er noe som gagner økonomien som helhet, ettersom avanserte produkter og tjenester gir bedre betalt enn enkle.

Kompetanseutvikling for alle

Resultatet av denne modellen var at de nordiske landene klatret oppover på stigen mot mer utpregede kunnskapssamfunn, samtidig som vi beholdt en sterk likhetspolitikk.

For at fagforeningsmedlemmene skal forstå og gå med på en slik politikk, må et solid sikkerhetsnett bestående av trygdeordninger, voksenopplæring og arbeids-

ledighetstrygd være på plass. Ellers blir usikkerheten for stor. I tillegg må vi ha et godt utviklet system for kompetanseheving, som gir folk mulighet til å lære nye ting og omskolere seg gjennom hele livet. Ellers kan de ikke ta de nye jobbene som skapes i perioder med strukturelle endringer. Grunnutdanning i verdensklasse og mulighet til høyere utdanning, voksenopplæring og yrkesutdanning på forskjellige tidspunkter i det yrkesaktive livet er en forutsetning.

Denne modellen ble formulert allerede på midten av 1950-tallet av de to svenske fagforeningsøkonomene Gösta Rehn og Rudolf Meidner, men tankene fantes og påvirket politikken og arbeidsmarkedet i alle de nordiske landene. Modellen forutsatte i stor grad et lukket system med nasjonal kontroll over arbeidsmarkedets og økonomiens virkemåte, men den har i stor grad påvirket hvordan den nordiske samfunnsmodellen ser ut i dag.

HVORFOR BLE DET EN NORDISK MODELL?

DEN NORDISKE MODELLEN fikk sin form som et resultat av det samfunnet som vokste fram på begynnelsen av 1900-tallet. I denne perioden skapte industrialiseringen store sosiale og økonomiske problemer. Jordbruket ble rasjonalisert, og folk flyttet til byene der det var behov for arbeidskraft i industrien. Det fantes imidlertid ikke noe system som kunne ta hånd om dem som ble rammet av arbeidsulykker, sykdom eller arbeidsledighet. Dette ble spesielt tydelig i den økonomiske krisen i mellomkrigstiden. Børskrakket i USA i 1929 sendte sjokkbølger ut over hele verden. I Europa ble millioner av mennesker kastet ut i arbeidsledighet. Bare i Sverige regner man med at det på begynnelsen av 1930-tallet var 30 000 arbeidere som hadde mistet alt og ble tvunget ut på veien for å søke arbeid og husvære.¹⁰ Det var en kaotisk tid. Misnøyen med de sosiale forholdene ble stadig sterkere, med streiker, protester og sosial uro. Ekstreme politiske bevegelser på høyre- og venstresiden vokste seg sterkere.

Hvilke konsekvenser denne vanskelige tiden fikk, varierte fra land til land og fra verdensdel til verdensdel. I Norden fikk ikke fascismen og nazismen like sterkt fotfeste som i mange andre deler av Europa. En viktig forklaring var den ekspansive økonomiske politikken i de nordiske landene. Staten valgte å investere for å skape arbeidsplasser og få økonomien til å vokse under den økonomiske krisen på 1930-tallet. En annen forklaring var de sterke nordiske fagorganisasjonene, som

med sine mange hundre tusen aktive tilfetsvalgte og medlemmer kunne agitere og argumentere mot ekstremismen ute på arbeidsplassene og i det sivile samfunnet. Hvis fascister og ekstremister samlet seg til et politisk møte, var det alltid et større fagforeningsmøte man kunne gå på isteden. I Norden hadde arbeiderbevegelsen rett og slett et sterkere grep om det den italienske politiske tenkeren Antonio Gramsci kalte «hegemoniet» i samfunnet.

Det var også på denne tiden at den nordiske modellens grunnleggende byggesteiner kom på plass. I stedet for konflikt og klassekamp valgte man dialog og overenskomster. Dette førte til nye reguleringer av arbeidsmarkedene gjennom tariffavtaler. De første trygdesystemene ble til.

Etter andre verdenskrig tok man neste skritt. De nordiske velferdsstatene tok form med flere offentlige velferdstjenester, mer omfattende pensjonssystemer og trygdeordninger med bedre dekning. Samtidig ble trepartssamarbeidet mellom arbeidsgiverne, fagforeningene og det politiske systemet styrket. Det førte til en større samordning av lønnsutviklingen og den økonomiske politikken.

En faktor bak framveksten av velferdsstaten var at de sosialdemokratiske partiene og arbeiderbevegelsen som helhet også nå stod sterkt i de fleste nordiske landene. Dette gjaldt ikke på samme måte for Finland og Island, der de sentrumsorienterte og borgerlige partiene var mer dominerende. I samtlige land var det en stabil

politisk majoritet som bidro til stabilitet og til at partene hadde noen å forhandle med på politikken side av bordet. I samtlige land var det også et betydelig press fra sterke fagorganisasjoner. Det betydde at de nordiske velferdsmodellene utviklet seg i en annen retning enn ute på det europeiske kontinentet og i USA. Den danske velferdsforskeren Gøsta Esping-Andersen har kalt dette for «den sosialdemokratiske modellen».

«Få perioder kan måle seg med denne gjenreisingsperioden når det gjelder utjevning og forbedring av livskvaliteten og levevilkårene for det brede lag av befolkningen», konstaterer forskerne i sluttrapporten for *NordMod 2030*-prosjektet.¹¹

De nordiske landene har alle vært relativt åpne økonomier der en stor del av økonomien er avhengig av import og eksport. Dette har gitt velstand, men det har også ført til at de nordiske økonomiene alltid har vært utsatt for et stort omstillingspress, noe som ikke minst har vært tydelig fra 1970-tallet og utover. Her spilte, som vi allerede har sett, den solidariske lønnspolitikken en viktig rolle for å drive samfunnene opp og fram i den økonomiske næringskjeden, samtidig som den sosiale likheten i de nordiske landene ble beholdt og i mange tilfeller til og med forsterket.

Kriser og fleksibilitet

Modellen har støtt på flere kriser opp gjennom årene. Politikerne og partene i arbeidslivet har vært nødt til å tilpasse systemet. Samfunnsutviklingen har krevd forandringer. Dette presset har vært særlig sterkt de siste 25–30 årene. I kjølvannet av Berlinmurens fall kollapset det alternative planøkonomiske systemet som dominerte i landene som tidligere hadde tilhørt den såkalte østblokken. Bildet av Sovjetunionen som en samlende stat slo sprekker. EU startet allerede på 1980-tallet prosessen i retning av en sterkere integrasjon, som på 1990-tallet resulterte i etableringen av det indre markedet og den monetære unionen. Mange land søkte om medlemskap, først

land som Sverige og Finland, og deretter en rekke stater som tidligere hadde tilhørt den sovjetiske interessesfæren. På kort tid vokste unionen fra 12 til dagens 28 medlemsland.

Den økende globaliseringen med stadig større bevegelse av varer, tjenester, kapital og arbeidskraft har gjort de allerede internasjonalt avhengige nordiske landene enda tettere knyttet til verdensøkonomien. Kredittmarkedene ble deregulert, noe som var en av årsakene til at verden på 1990-tallet ble rammet av flere økonomiske kriser som utgjorde et hardt slag for sysselsettingen. Arbeidsledigheten etablerte seg på et nivå som hadde vært politisk utenkelig bare noen år tidligere.

Samtidig skjedde det mange gjennomgripende endringer i de nordiske samfunnene. Næringstrukturen endret seg etter hvert som gammel industri flyttet produksjonen til land med lavere lønninger og produksjonskostnader i stadig høyere tempo. Flere unge tok høyere utdanning. Familiemønstrene og folks livsstil endret seg. Stadig flere flyttet inn til byene. Andelen statsborgere og innbyggere med utenlandsk bakgrunn økte. De nordiske samfunnene ble mer sammensatt.

Til sammen førte disse endringene til at politikerne i de nordiske landene iverksatte flere reformer for å tilpasse systemene til den nye virkeligheten. Det fantes selvsagt kritikere av den nordiske modellen på høyresiden i politikken som mente at endringene ikke var tilstrekkelige. At modellen ikke hadde noen plass i det nye samfunnet som var i ferd med å vokse fram. Fra venstresiden hørtes derimot stemmer som hevdet at modellen var i ferd med å avvikeles. At reformene gikk for langt.

For arbeiderbevegelsen handlet endringene om å tilpasse systemene for å redde modellen. I samtlige nordiske land ble det iverksatt skattereformer. Resultatet var blant annet lavere skatt på arbeid og ofte også et mindre progressivt skattesystem. Sentralbankene fikk større selvstendighet, og det ble et uttalt mål for den økonomiske politikken at inflasjonen skulle holdes nede.

¹¹ Den nordiske modellen mot 2030, Et nytt kapittel?, side 134, Jon Erik Dølvik med flere, Fafo, 2014.



FOTO: PONTUS LUNDAHL/TT

I flere nordiske land ble det gjennomført omfattende innsparinger i offentlig sektor og reformer i pensjonssystemene, noe som førte til at det ble stilt spørsmål ved den generelle velferden. I enkelte land (Sverige var det landet som gikk lengst) ble deler av de offentlige velferdstjenestene privatisert.

På arbeidsmarkedet, som er den delen av den nordiske modellen vi først og fremst interesserer oss for her, kom partene til enighet om å holde lønnsveksten nede for å sikre konkurransedyktigheten og holde inflasjonene nede, og i stedet konsentrere seg om reallønnsveksten. Fagforeningene og arbeidsgiverne i Sverige og Danmark ble også enige om en mer sektorbasert avtalesamordning, og i Norge, Finland og Island ble partene enige om å forsterke det inntektspolitiske trepartssamarbeidet.

I prosjektet *NordMod 2030* konkluderte forskerne med at kritikerne på høyre- og venstresiden tok feil. Reformene undergravde ikke modellen. Tvert imot ble den sterkere, og i løpet av de første årene av det nye årtusenet framstod de nordiske landene som internasjonale foregangsland. De hadde en sterk økonomi og velferd og kreative innbyggere som blant annet inn tok en tetposisjon i den nye IT-utviklingen. «Sammenlignet med dagens utvikling i de kriserammede eurolandene er den nordiske innhenting etter krisen på 1990-tallet en god illustrasjon på hvordan den institusjonelle samordningen av pengepolitikk, lønnsutvikling og velferdspolitik i den nordiske modellen kan gi grunnlag for effektiv tilpassing og skape bred oppslutning

om tyngende tiltak i krisetider», står det å lese i *NordMod 2030s* sluttrapport.¹²

Presset fra en omverden i forandring har imidlertid ikke blitt mindre. Etter krisene på 1990-tallet kom noen år med sterk innhenting og vekst før dot-com-boblen sprakk i 2001. Deretter fulgte noen nye år med relativt rask vekst og økonomisk gode tider, ikke minst i Norden. Så kom det store børsfallet i 2008 og den påfølgende finanskrisen.

Igjen klarte altså Norden seg relativt godt. Hardest rammet her i nord ble Island, der hele den oppblåste finanssektoren krasjet. Men takket være en devaluering på 50 prosent, et bevisst valg om å ikke ta på seg det økonomiske ansvaret for banker og finansinstitusjoner i krise og en politikk basert på fordeling snarere enn deregulering og skatteletter, kom islendingene seg relativt raskt ut av krisen. Økonomene forklarer dette blant annet med den økonomiske konsolideringen som ble gjort etter krisen på 1990-tallet og – som vi allerede har sett – med at partene i arbeidslivet sammen med staten og politikerne gjennomførte en rekke reformer for å fornye modellen. En grunnleggende forutsetning for disse reformene har vært en sterk og samordnet fagbevegelse.

Imidlertid er høy arbeidsledighet og marginalisering fra arbeidsmarkedet et problem som oppstod på 1990-tallet i flere nordiske land. Det kommer vi tilbake til litt senere.

VIKTIGHETEN AV EN STOR MEDLEMSMASSE I FAGFORENINGENE

DE ULIKE GRUNNPILARENE i modellen er avhengig av hverandre, men det som gjør at den nordiske modellen skiller seg ut fra andre systemer, er mer enn noe annet pilaren som handler om arbeidsmarkedet og organiseringen av dette.

Den nordiske modellen hadde med sitt fokus på sosial likhet, som igjen skaper tillit, vekst og trygghet, som vi allerede har sett eksempler på, ikke vært mulig uten sterke fagorganisasjoner med mange medlemmer og aktive. Sett utenfra kan en slik påstand se ut som fagforeningspropaganda. En måte å slå seg på brystet på og si: «Det var vi som gjorde det!» Det er ikke hensikten her. Selvsagt er det flere andre viktige faktorer som spiller inn når vi snakker om hvordan de nordiske samfunnene fikk sin spesielle form. Et kreativt og ekspansivt næringsliv. En næringsstruktur med varer (som skog og stål) som var svært ettertraktet i etterkrigstidens Europa. Framsynte politiske partier som forstod å bruke disse forutsetningene på en god måte.

Men det er ikke propaganda å påstå at sterke fagorganisasjoner har vært en bærende del i denne samfunnskonstruksjonen. Reglene i arbeidslivet, det at problemer heller skal løses gjennom tariffavtaler enn ved lovgivning, gode trygdeordninger og en arbeidsmarkedspolitik som skal gi folk trygghet i forbindelse med endringer. Alt dette er et resultat av sterke fagforeninger.

I en rapport fra Det internasjonale pengefondet, IMF, (*Inequality and labour market institutions*, 2015) konstaterer

Florence Jaumotte og Carolina Osorio Buitron at det er en tydelig sammenheng mellom sosial likhet i et samfunn og graden av fagorganisering og fagbevegelsens styrke. For det første kunne de enkelt påvise at land med sterke fagorganisasjoner også er blant dem med størst sosial likhet i verden. For det andre påviste de en tendens når fagforeningene svekkes:

«Vi fant sterke beviser for at svekkede arbeidsmarkedsinstitusjoner i de avanserte økonomiene vi undersøkte, henger sammen med økte forskjeller i inntekt»,

skrev de to IMF-økonomene.

IMF-økonomenes konklusjon var at en redusert organisasjonsgrad både fører til økte forskjeller generelt og mer spesifikt til at de høyeste lønningene øker uforholdsmessig mye. De viste imidlertid også at svekkede fagorganisasjoner gjør at de rikestes andel av kapitalinntektene i samfunnet øker. Svake fagforeninger har mindre innflytelse på bedriftenes beslutninger, både når det gjelder lønninger og andre former for kompensasjon til bedriftslederne. Ulikhetene øker med andre ord dobbelt.

Jacob Hacker, som er professor ved Yale-universitetet, trakk lignende slutninger i sin artikkel *The institutional foundations of middle class democracy*. Hackers teori er at samfunnet først og fremst har fokus på fordeling av velstand og har glemt viktigheten

av å motarbeide de forskjellene som allerede har oppstått, og som fordelingspolitikken er ment å redusere. Som motvekt til dette foreslår Hacker blant annet bedre organiserte arbeidere. Han er ikke utelukkende positiv til fagorganisasjonenes arbeidsmetoder, men de nordiske erfaringene har vist at en sterk fagbevegelse kan bidra til den predistribusjonen Hacker snakker om. Eller som Håkan A Bengtsson skriver i rapporten *En progressiv arbeidsmarknadspolitik*: «Uten sterke fagforeninger med en høy organisasjonsgrad, som har mulighet til å representere og forhandle på vegne av medlemmene sine, blir sam-

funnsutviklingen dårligere, for innbyggerne generelt og for lønnstakerne spesielt. Land med svake fagforeninger kjennetegnes ganske enkelt av lavere lønninger og dårligere arbeidsvilkår. Kort sagt et mer urettferdig samfunn med dypere kløfter og en svakere velferdsstat, både når det gjelder offentlige tjenester og sosiale trygdeordninger. Svakere fagforeninger fører til en ubalanse på arbeidsmarkedet som ensidig gagnar arbeidsgiverne.» Dette resonnementet forutsetter imidlertid at fagforeningene er ansvarlige og evner å følge med i utviklingen når samfunnet endrer seg.

UTFORDRINGER OG FORSLAG

DET VILLE VÆRT behagelig å forenkle vår tids trussel mot den nordiske modellen og hevde at det kun dreier seg om politiske trusler fra nyliberalere eller høyresiden. Slike trusler eksisterer nemlig. Høyre- og arbeidsgiversiden setter ofte – men ikke alltid – spørsmålsteget ved modellen. Et interessant aspekt som har kommet fram under arbeidet med dette prosjektet om den nordiske modellen, er at arbeidsgiverorganisasjonene i Sverige later til å ha en sterkere ideologisk overbevisning om at modellen bør bygges ned, enn søsterorganisasjonene deres i resten av Norden. Der er enigheten større om fordelene ved modellen.

Uavhengig av dette står modellen overfor andre og mer alvorlige utfordringer på sikt. Utfordringer som handler om den bredere samfunnsutviklingen.

Den mest grunnleggende av disse handler om en forskyvning i samfunnet, først

og fremst sosialt og økonomisk. Selv om de nordiske landene fortsatt er de samfunnene med minst forskjeller i verden, har disse økt jevnt siden 1980-tallet. Tilliten synker også kontinuerlig i visse grupper. Det gjelder særlig de yngre og de som har en usikker posisjon i arbeidsmarkedet.

Her må det, som vi skrev i rapportens innledning, tas et ideologisk valg.

Skal vi la modellen bli bygd ned og ta konsekvensene av et samfunn med større forskjeller som vil oppstå i kjølvannet av dette? Eller skal vi analysere utviklingen og vedta de tiltakene som må til for at modellen skal kunne bestå?

Hvis den nordiske modellen skal overleve i framtiden, må partene i arbeidslivet og det politiske systemet ta utfordringene på alvor. Vi vil her skissere hva disse utfordringene består i, og hva fagforeninger og politikere kan gjøre for å møte dem.



FOTO: SCANDINAV

Roboter og arbeidsledighet – en politikk for full sysselsetting

En grunnleggende forutsetning for at den nordiske modellen skal overleve, og for at vi skal kunne finansiere den offentlige velferden, er landenes evne til å opprettholde en høy sysselsetting og lav arbeidsledighet.

I etterkrigstiden, da modellen tok form, ble en arbeidsledighet på to til tre prosent ansett som «full sysselsetting». I dag er det bare Island som kan skilte med et arbeidsledighetstall på tre prosent. Norge ligger også godt an med sine fire prosent. I de andre nordiske landene ligger arbeidsledigheten på mellom seks og åtte prosent. Generelt ligger arbeidsledigheten på et for høyt nivå, og det største problemet oppstår når mange som blir arbeidsledige, har problemer med å komme inn igjen i arbeidslivet. Det oppstår et permanent utenforskap.

Dermed settes de nordiske velferdssystemene under press. Dette er også en viktig forklaring på hvorfor forskjellene har blitt større og lønnstakernes stilling på arbeidsmarkedet har svekket seg. Arbeidsledigheten er spesielt høy blant personer som er født i et annet land. Det har ført til økt press om lavere minstelønninger og «enklere» jobber, noe som gir ytterligere risiko for at de sosiale forskjellene skal øke og den nordiske modellen undergraves ytterligere.

Det vi ser nå, er at utviklingen gir risiko for fortsatt høy arbeidsledighet og ytterligere forskjeller. En viktig faktor for dette er den stadige automatiseringen av arbeidslivet. I stadig flere yrker og for stadig flere arbeidsoppgaver kan menneskelig arbeidskraft byttes ut med roboter, maskiner og datamaskiner.

Da den svenske fagorganisasjonen TCO for et par tiår siden arrangerte en konferanse om digitalisering, stilte en av foredragsholderne følgende spørsmål til tilhørerne: Hvor mange av dere tror at folk i framtiden kommer til å bruke datamaskinen til å lese på mens de reiser kollektivt?

Det var bare noen få IT-entusiaster på

første rad som rakk opp hånden. Alle de andre mente at datamaskinene var altfor store og klumpete og skjermene altfor ubehagelige å lese på. Det kom ikke til å skje.

I dag står vi der med mobiltelefonen og leser aviser og bøker eller er på sosiale medier mens vi sitter på t-banen eller busen. Faktisk ble denne teksten til på et tog mellom Eskilstuna og Stockholm.

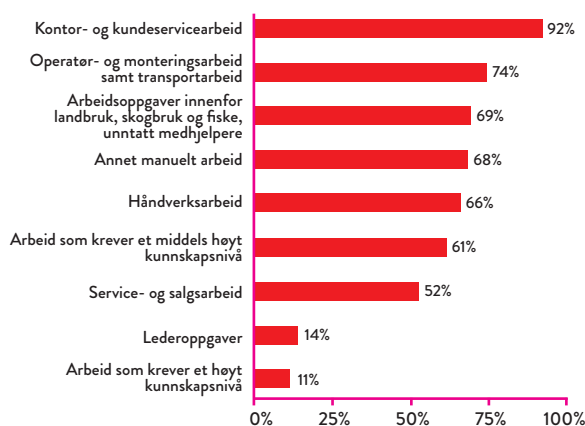
For et titalls år siden ble det skrevet forskningsartikler om at visse arbeidsoppgaver og yrker høyst sannsynligvis ikke ville kunne automatiseres. Å kjøre bil, for eksempel. Det ville en datamaskin aldri klare. Sjøførenes jobber var trygge. Bare noen år senere utlyste de amerikanske forsvarsmyndighetene konkurranser om hvilke bilfabrikanter som først kunne produsere selvkjørende biler. I dag kjører disse bilene på de samme veiene som menneskestyrte biler. Forskerne spår at majoriteten av alle biler på veiene kommer til å være selvkjørende i løpet av noen få år. De som sitter i dem, kan holde på med andre ting mens de kommer seg fra A til B. For eksempel kan de surfe på nettet og lese aviser eller bøker eller være på sosiale medier på mobiltelefonen.

Eksempelen illustrerer hvor raskt utviklingen går. Ifølge en rapport fra den svenske Stiftelsen för strategisk forskning kommer mer enn annenhver jobb i Sverige til å bli automatisert, og altså til å bli utført av en datamaskin og/eller robot, i løpet av de neste 20 årene. Selgerstillinger i detaljhandelen, kassemedarbeiderstillinger, enklere jobber innenfor jordbruk, kjøkkenoppgaver og lignende, men også jobber av typen regnskaps- og revisjonsassistenter, har høyest risiko for å bli erstattet. Mønsteret «bekrefter at trenden fra de siste tiårene kommer til å fortsette. Mange yrker med lave utdanningskrav har høyere sannsynlighet for å bli informatisert, mens mange av de jobbene som allerede i dag har lengre utdanningsløp og høyere lønninger, ikke påvirkes så mye, eller til og med drar fordel av informatiseringen. For eksempel kan en administrerende direktør eller matematiker bli mer effektiv som følge av

digitaliseringen», skriver Stiftelsen för strategisk forskning. Samtidig understreker de at det finnes unntak fra denne regelen. Personlige trenere og frisører har for eksempel mindre risiko for å bli rasjonalisert bort enn biomedisinske analytikere. Alt handler om hvilke jobber som kan erstattes av roboter og datamaskiner.

Tendensen er den samme i de andre nordiske landene. I Danmark regner for eksempel tankesmien Cevea med følgende sannsynlighet for at forskjellige yrkesgrupper skal bli rasjonalisert bort når robotiseringen nå slår gjennom for alvor:

FIGUR 2: Sannsynlighet for automatisering



Datagrunnlag: Pajarinen og Ekeland samt Danmarks Statistik.

Det vi kan se, er at til og med funksjonær-yrker som i dag sysselsetter store grupper, vil bli påvirket av digitaliseringen. Det som blir kalt den andre maskinalderen, ser det ut til å resultere i en sammenpressing av middelklassen. Mange av dem som tidligere hadde relativt godt betalte jobber «i midten», blir presset nedover til den «enklere» tjenesteytende sektoren som gir lavere lønn og krever mindre utdanning, men som likevel ikke kan erstattes av datamaskiner og roboter. I yrker som «bedriftsøkonomer, markedsførere og personalmedarbeidere» regner man for eksempel med at 46 prosent av jobbene kan informatiseres, noe som tilsvarer rundt 50 000 jobber», konstateres det om svenske forhold i rapporten *Vartannat jobb automatiseras inom 20 år*.¹³

En stor del av de jobbene som forsvinner, vil sannsynligvis bli erstattet av nye.

Slik har økonomien alltid fungert. Et nytt samfunn skaper nye behov for varer og tjenester i offentlig og privat sektor. Men det er åpenbart at utviklingen likevel kommer til å stille enorme krav til samfunnets omstillingsevne.

Et første viktig spørsmål er om det politiske systemet makter å holde fast ved målet om full sysselsetting. Selv om det i flere av de nordiske landene i praksis kan være vanskelig å nå målet i overskuelig framtid, viser eksemplene Island og Norge at høy arbeidsledighet ikke er noen naturlov, selv ikke i globaliseringens tidsalder. Et mål kan oppleves som svevende og utydelig, men målet staker ut kursen og spiller en rolle når politiske veivalg skal tas. Det viser ikke minst EUs politikk de siste tiårene. Den økonomiske politikken i EU har først og fremst handlet om å skape budsjettbalanse og bekjempe inflasjonen. Sysselsettingen har kommet lenger ned på agendaen. Samme linje har stort sett, om enn i varierende grad, dominert i de nordiske landene. Det er avgjørende at de nordiske landene nå samarbeider innenfor EU for å endre det nåværende økonomisk-politiske paradigmet og få hele EU til å prioritere arbeid.

På det nasjonale planet handler det om offentlige investeringer og satsinger for å nå de gruppene som i dag står utenfor arbeidsmarkedet. Det er mange som kommer til å trenge nye jobber i den andre maskinalderen. Det krever kompetanseutvikling og utdanning som rustet dem for et nytt arbeidsmarked. I tiden framover må det satses stort på utdanningssystemene siden livslang læring blir en nødvendighet for oss alle. Her kreves det dessuten forskjellige strategier for kort- og langtidsarbeidsledige, der den siste gruppen trenger en stor innsats for å ikke havne utenfor arbeidsmarkedet permanent.

Samarbeidet mellom fagforeninger, arbeidsgivere og stat blir av avgjørende betydning for å dekke den framtidige etterspørselen etter kompetanse. I rapporten *En progressiv arbeidsmarknadspolitik* foreslår Håkan A Bengtsson blant annet forskjellige

former for kompetansekontoer, og han mener at den danske modellen med lønnskontoer er noe de andre nordiske landene bør la seg inspirere av.

Det er i tillegg nødvendig med nye strategier for å utvikle næringslivet og utforme en moderne industri- og næringspolitikk. Denne må omfatte både omstillingsevne og utvikling i de regionene og områdene av Norden som risikerer å bli hengende etter.

Mekaniske tyrkere og prekære arbeidsplasser – motstand og tilpassing

Parallelt med robotiseringen og økt risiko for arbeidsledighet vokser det fram en ny, nettverksbasert økonomi, den såkalte plattformøkonomien. Eller delingsøkonomien. Eller gig-økonomien. Fenomenet har mange navn, men poenget er at kunde og leverandør/produsent kobles sammen med hverandre gjennom en app. I Norden er kanskje de mest kjente eksemplene sjåfør-tjenesten Uber, Foodora, som leverer mat med sykkelbud, og Airbnb, som formidler overnatting direkte mellom private utleiere og kunder. Denne typen virksomheter blir imidlertid mer og mer vanlig i alle deler av tjenesteytende sektor. Smarttelefonene vi har med oss overalt, gir nye muligheter for å koble telefonen opp mot tjenester og betalingsfunksjoner. Dette er i ferd med å snu opp ned på hvordan vi handler, forbruker og eier ting.

Det svenske fagforbundet Unionen har publisert en sak om Noel Reed, som bor og jobber i Texas, på nettstedet sitt. Arbeidet hennes gjenspeiler hvilken framtid vi har i vente dersom delingsøkonomien slår gjennom for fullt. Noel Reed har registrert seg på en plattform som heter Mechanical Turk. Navnet virker kanskje rart, men henspiller på en bløff fra 1700-tallet. En oppfinner hevdet at han, langt forut for sin tid, hadde funnet opp en datamaskin som kunne spille sjakk. Datamaskinen så ut som et stort skap, og fikk navnet the Turk (tyrkeren). Når saken ble undersøkt nærmere, viste det seg imidlertid at det var en person inne i skapet, som satt der og

spilte sjakk med folk, som lot seg forbløffe over hva som var mulig med moderne teknologi. De som jobber for Mechanical Turk-plattformen er vår tids mekaniske tyrkere og tar over jobben når maskinene må melde pass. Noel Reed logger seg på nettverket om formiddagen og får oppdrag som å digitalisere håndskrevne tekster, lese korrektur eller utføre enklere undersøkelser. Hun tjener ikke stort mer enn 3 500 kroner i måneden, og det er aldri noen garanti for at hun får oppdrag. Samtidig har hun mer kontroll over sin egen tid enn om hun hadde dratt inn til et kontor klokken åtte hver morgen.

«Jeg kan jobbe tolv timer en dag hvis jeg ikke har noe annet å gjøre, og ha helt fri når jeg trenger det, en annen dag.» Prinsipielt er dette en retur til den typen økonomi som preget perioden rett før industrialiseringen, da fabrikkene bestilte søm, veving eller annet håndverksarbeid av arbeidere som satt hjemme på kjøkkenet eller stod i sitt eget lille verksted og gjorde jobben. En helt desentralisert økonomi, men også en retur til et mer usikkert arbeidsmarked.

«Uansett hva du velger å kalle det når en app eller plattform kobler sammen leverandør og bestiller, kan vi altså konstatere at framtidens arbeidsmarked allerede er her», skriver fagforbundet Unionen på sitt nettsted.¹⁴

Et viktig spørsmål er altså lønnstakernes status i en sektor der stadig flere blir selvstendig næringsdrivende.

Det haster med å vedta lovgivning og komme fram til gode strategier for fagbevegelsen på dette området. Vi må også handle innenfor rammene av EU for å i fellesskap finne måter å regulere plattformøkonomien på. Det er ikke minst viktig fordi den nye teknologien og mange av selskapene er internasjonale.

Med tanke på dette er det et stort behov for å gjennomgå lovgivningen og se på hvordan tariffavtaler kan møte framveksten av denne typen jobber koblet til plattformøkonomien.

Plattformøkonomien forsterker den

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

tendensen til økt usikkerhet på arbeidsmarkedet som har blitt tydelig de to siste tiårene. Antallet usikre jobber blir flere. Det vil si jobber som ikke gir en rimelig levestandard eller rimelige levevilkår. Usikre stillinger med utrygge ansettelsesforhold har alltid eksistert. Men i den vestlige verden har disse jobbene lenge vært konsentrert til kvinne dominerte yrker innenfor tjenestetende sektor, deler av detaljhandelen og kunstneryrker. Det vi har sett de tre siste tiårene er en rask økning i antall jobber med utrygge ansettelsesforhold i alle sektorer av arbeidslivet: i mannsdominerte yrker, industri og offentlig sektor. Nå øker de usikre jobbene også for personer i arbeidsledende stillinger. Det handler for eksempel om flere korte vikariater, deltid jobber, prosjektstillinger, korte engasjementer med uklare ansettelsesvilkår og arbeidsgivere som i stadig større grad leier inn frilansere til tross for at disse i praksis er ansatte, og andre ansettelsesformer der lønnstaker- og arbeidsgiverrollene er uklare.

Mønsteret er det samme i alle OECD-land. I USA beskriver sosiologen Arne L. Kalleberg at det vi er vitne til, er «slutten på etterkrigstidens trygghet for amerikanske arbeidere». I Europa appellerer Den europeiske faglige samorganisasjonen, ETUC, om en forsterket sosial dialog for å håndtere den økende andelen usikre ansettelsesforhold.

Forfatter og journalist Mats Wingborg beskriver dagens arbeidsmarked som tredelt:

• For det første de som er fast ansatt med full tilgang til sosial beskyttelse.

• For det andre de som driver sitt eget foretak, og de som jobber i bedrifter som ikke har inngått noen tariffavtale. Denne gruppen har dårligere sosial beskyttelse.

• For det tredje har vi en voksende gruppe utenlandsfødte, som ikke fullt ut kvalifiserer seg for velferdssystemet. Her finner vi arbeidsinnvandrere fra tredjeland, bærplukkere, papirløse og sesongarbeidere.

De usikre ansettelsesforholdene økte raskt i forbindelse med den økonomiske krisen på 1990-tallet og har deretter stabilisert seg på et høyt nivå. Det henger sammen med endringer i økonomien og at regelverket har blitt endret i flere av de nordiske landene, slik at det har blitt enklere å ansette på tidsbegrensede kontrakter.

I tillegg kommer innleid personell fra bemanningsbyråer. Her har de nordiske landene lyktes i varierende grad. I Sverige har fagbevegelsen lyktes med å organisere og inngå tariffavtaler med bemanningsbyråene.

Det er imidlertid mange former for nye relasjoner mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det kan for eksempel være selvstendig næringsdrivende som ikke er ansatt. Det har også vokst fram såkalte egenansettelsesforetak med «egenansatte», som befinner seg i en gråson mellom å være ansatt og å drive egen virksomhet. De er ikke selvstendig næringsdrivende, men heller ikke ansatt eller innleid fra et bemanningsbyrå. Dette er kort sagt en egen form der de egenansatte utfører arbeidsoppgaver for en tredjepart, mens det er egenansettelsesforetaket som tar seg av faktureringen, mot et provisjonsgebyr. Arbeidsgiveren har ikke arbeidsgiveransvar.

Den farligste konsekvensen av de mange utviklingstendensene er det som kan oppsummeres med begrepet sosial dumping. Det vil si at bedrifter og arbeidsgivere kan presse lønningene, arbeidsvilkårene og velferdsnivåene nedover ved å flytte produksjonen eller bruke arbeidskraft som kan produsere en vare eller tjeneste til en lavere pris eller med dårligere arbeidsvilkår enn det som ellers ville vært mulig. Det blir en større polarisering i samfunnet. De sosiale konfliktene blir flere.

All erfaring viser at det er svært vanskelig å organisere folk som arbeider på forskjellige geografiske steder, med i beste fall ustabile ansettelsesvilkår og uten mulighet til å la individuelle ønsker om trygghet og en god økonomi ta form av kollektive handlinger, forhandlinger og kompromisser – noe som alltid har vært fagforeningenes



styrke. Utviklingen gir økte krav om lovfestede minstelønninger, noe som kan senke minimumsnivået på det nordiske arbeidsmarkedet og true fundamentet til den nordiske modellen.

Den store utfordringen for de politiske systemene og den nordiske arbeiderbevegelsen blir å anerkjenne den innovative kraften som ligger i den nye delingsøkonomien, og den fleksibiliteten som kjennetegner en stadig større del av økonomien, uten å av den grunn gi avkall på grunnleggende verdier som tilfredsstillende arbeidslivsvilkår og folks behov for trygghet. Vi må med andre ord ha en todelt tilnærming. Det holder ikke å si at «vi skal stå i veien for forandringene», selv om det også kan være nødvendig noen ganger.

I bunn og grunn bør dette reguleres av tariffavtaler, og vi må deretter sette inn et tett nettverk av tiltak for å minske omfanget av prekære jobber.

Fagbevegelsen bør arbeide politisk for å redusere antallet usikre og midlertidige jobber, men må også styrke innsatsen for å organisere disse nye delene av arbeidsmarkedet. Fagbevegelsen må formulere strategier for å forbli en sterk kraft også i det nye samfunnet. Det innebærer blant annet å ar-

beide for at heltidsarbeid og faste ansettelser skal være normen. Det krever strengere regler for offentlige anbud, der sosiale krav, blant annet til tariffavtaler, er standard. Det krever også tiltak for å utrede hva arbeidsgivernes rolle er i den nye økonomien, og hvilke rettigheter lønnstakerne har. Når det gjelder nye plattformtjenester og virksomheter innenfor delingsøkonomien, bør vi skille mellom nettbaserte plattformer for deling av tjenester mellom privatpersoner og plattformer som er opprettet for å i praksis ansette folk, men som utnytter de mulighetene Internett gir for å slippe unna ansvaret en arbeidsgiver vanligvis har. Her bør den nye økonomien så langt det lar seg gjøre innlemmes i det eksisterende regelverket som regulerer forholdet mellom lønnstakere og arbeidsgivere.

For å komme misforholdene i den moderne økonomien til livs må politikere og fagbevegelse sette inn en langsiktig offensiv for vilkårene i arbeidslivet, ikke minst med henblikk på de unge.

Generelt bør arbeiderbevegelsen øke sin krisebevissthet. Alle i arbeiderbevegelsen må være seg bevisst at det ikke holder å fortsette som før. Utviklingen må snus, og det skjer ikke av seg selv.



FOTO: MARKKU ULANDER/LEHTIKUVA/TT

EU – finne balansen mellom EU og Norden

Siden 1990-tallet har EU fått mange nye medlemsland og en utvidet rolle som politisk union. Det har på mange måter økt mulighetene til å arbeide for den sosiale dimensjonen i politikken og dermed styrke den nordiske modellen. Logikken er egentlig ganske enkel. I en verden der geografiske grenser betyr stadig mindre for handel, kommunikasjon og menneskers bevegelser, er vi nødt til å styrke samarbeidet mellom landene. Ellers blir det ikke mulig å løse vår tids problemer.

Tre av de fem nordiske landene er medlem av EU. Norge og Island står utenfor, men er gjennom EØS-avtalen omfattet av fri flyt (de såkalte fire friheter), som er et av EUs grunnprinsipper og en viktig faktor for integreringen av de europeiske landene. Men nettopp den frie flyten har også stilt den nordiske modellen på prøve. De økonomiske forskjellene innad i unionen er svært store. Lønns- og arbeidsvilkårene er helt annerledes i Norden enn i for eksempel Bulgaria eller Hellas.

De to siste tiårene har over 700 000 arbeidere fra de nye medlemslandene i

Øst-Europa tatt seg arbeid i Norden. EU har siden 1990-tallet regulert spørsmålet om statsborgere i ett EU-land som arbeider i et annet, gjennom det såkalte utstasjonsringsdirektivet. Dette har lenge blitt kritisert for at det ikke garanterer arbeidere fra andre EU-land de samme lønningene og rettighetene som andre arbeidere i landet der de jobber. Systemet risikerer å føre til sosial dumping. I mars 2016 kom EU-kommisjonen med et forslag for å skjerpe kravene til rimelige lønninger, og høsten 2017 ble dette vedtatt av EUs ministerråd. Når de nye reglene trer i kraft i 2022, skal utenlandske arbeidere få lønn i henhold til tariffavtalene som gjelder i landene der de arbeider.

En av de store farene ved fri flyt er dermed avverget. Men det gjenstår å se hvilke utslag de nye reglene gir seg i praksis. De nordiske landene bør samarbeide om å påse at reglene, når de trer i kraft, faktisk lever opp til ambisjonen om å forhindre lønnsdumping. Men selv om reglene fungerer etter hensikten, er det langt fra sikkert at de blir fulgt, og det er sannsynlig at utenlandske arbeidere vil få de laveste lønningene og vilkårene som er stipulert i avtalene, slik at det uansett kan bli en

form for sosial dumping. Fag- og arbeiderbevegelsen i de nordiske landene må følge nøye med på utviklingen og fortsette å stille krav om at EU tar i bruk alle midler for å håndtere kravene om såvel fri flyt som gode sosiale forhold. Dette vil omfatte en innskjerping av kontrollrutiner og systemer som skal garantere at reglene på arbeidsmarkedet følges. Fagforeningene, arbeidsgiverne og myndighetene bør styrke samarbeidet om å stagge useriøse og til og med ulovlige innslag i arbeidslivet. Det gjelder både med hensyn til utstasjonert personell og til den nye usikkerheten i arbeidslivet, som vi beskrev i forrige kapittel.

Parallelt med dette bør arbeidet med å styrke EUs sosiale dimensjon fortsette. I en tid da stadig flere samfunnsproblemer er grenseoverskridende, vil det være et feilspor å si nei til EU som verktøy for å motvirke sosial dumping. I november 2017 samlet EUs ledere seg for å diskutere en «sosial søyle» i EU, 20 punkter for mer rettferdige arbeidsvilkår og høyere velferd. Søylen er en kjærkommen vridning av den politiske dagsordenen etter noen år der økonomisk krisehåndtering og pengepolitikk har dominert EU-debatten. Dersom diskusjonen fortsetter, både i medlemslandene og innenfor EU, kan den med tid og stunder bidra til å styrke den nordiske modellen. Spørsmålet om sosiale regler innenfor EU er imidlertid en balansegang. Målsettingene for den sosiale søylen skal heretter tas med når EU-kommisjonen gransker medlemslandenes økonomiske politikk, men det er foreløpig ingenting i søylen som er bindende for medlemslandene. Det er ingen krav om at de skal leve opp til målene om rettigheter og velferd.

De nordiske fagorganisasjonene er i likhet med de fleste partier oppsatt på at det skal forbli slik, til tross for at fagorganisasjoner og progressive partier i andre deler av Europa ønsker å se flere bindende minimumsregler i de sosiale systemene. Problemet for Norden er at vår modell med tariffavtaler går ut på å unngå lovregulering og la partene på arbeidsmarkedet gjøre opp seg imellom om nivåer og regler.

Pålegg fra EU vil kunne true den modellen. Til tross for at EUs ambisjon er det stikk motsatte, ville det faktisk kunne senke nivåene her.

Samtidig vil det være kontraproduktivt å helt utelukke bindende regler på EU-nivå. De fleste land mangler de sterke partene i arbeidslivet som vi har i Norden. De nordiske landene vil dermed bli utsatt for konkurranse om lønns- og arbeidsvilkår og følgelig sosial dumping så lenge de sosiale vilkårene er så vidt forskjellige innenfor EU. Det har også vist seg at tidligere EU-prosjekter der unionen setter mål og landene kan håndtere disse som de vil, ikke har vært særlig effektive når det gjelder å jevne ut forskjeller mellom landene.

Det beste for den nordiske modellen vil være en balansegang mellom disse to strategiene. Det er nødvendig å sikre EU-regler som gir et nasjonalt spillerom hvor arbeidsmarkedets parter kan spille en avgjørende rolle. Tariffavtalene er for viktige til at vi kan risikere å måtte gi avkall på dem til fordel for EUs politikk. Og dette handler ikke først og fremst om fagforeningenes makt, slik mange kritikere på høyresiden har for vane å hevde. Det handler om å trygge en samfunnsmodell som gjennom flere tiår har bidratt til å skape noen av verdens beste land å leve i.

Samtidig kan minimumsnivåer være nødvendig for å øke presset på land som ikke lever opp til EUs sosiale mål. Det må i så fall være minimumsnivåer som gir en stor grad av fleksibilitet når det gjelder valget av metoder for å opprettholde dem.

Alt i alt er det også helt avgjørende at de nordiske landene samarbeider om EU-politikken, for å forsvare den nordiske modellen og utvikle den via EU, ikke minst ved å lære av andre land og få andre land til å lære av den nordiske modellen. De nordiske landene har felle interesse av dette, og selv om det også tidligere har vært et utstrakt samarbeid, er det grunn til å i enda større grad vinkle dette mot den nordiske modellens utfordringer og muligheter for videre utvikling.

Migrasjon – bruk den rett, og integrer!

At folk i større grad forflytter seg på tvers av landegrensene, gjelder selvsagt ikke bare situasjonen innenfor EU. Migrasjonen er et av vår tids virkelig store globale spørsmål. I skrivende stund regner en med at omtrent 60 millioner mennesker er på flukt rundt om i verden. Folk flykter fra krig, katastrofer og fattigdom for å skape en ny og bedre framtid for seg og familien et annet sted. De fleste flyktningene befinner seg i nærområdet rundt landene og regionene de har flyktet fra. Noen prosent av alle flyktninger søker seg hvert år til Europa, der dette har skapt politisk uro. Med løfter om å stanse flyktningestrømmen og løgner om at det vil være løsningen på de fleste andre sosiale problemer i samfunnet, har høyrepolitiske partier vunnet stadig større tilslutning i opinionen.

Det er imidlertid ingenting som tyder på at migrasjonen kommer til å avta. Til dels har forbedret kommunikasjon i verden gjort det enklere å ta seg fra ett land eller kontinent til et annet. Kulturene og de sosiale båndene våre er likere uansett hvor vi kommer fra, og det er enklere å flytte til et annet land for å jobbe og skape seg en framtid. Dels kommer den akselererende klimakrisen til å drive flere på flukt. Ifølge FNs flyktningorganisasjon UNHCR kommer mellom 250 millioner og én milliard mennesker til å være på flukt som en direkte konsekvens av klimaendringene i 2050. Tallet er svimlende.

For Norden utgjør migrasjonen både en utfordring og en mulighet. En del av grunnlaget for den nordiske modellen har alltid vært at en stor andel av befolkningen arbeider og betaler skatt. Men folk i de

nordiske landene lever stadig lenger og føder færre barn per innbygger, noe som gjør at andelen pensjonister øker. Færre må forsørge flere, og i flere bransjer snakker man allerede om problemer med å få tak i kompetent og godt utdannet arbeidskraft.

Alderskurven er én av faktorene som taler for at vi trenger innvandring. Det beriker oss kulturelt og er en nødvendighet for å kunne opprettholde den nordiske modellen. Det er dessuten mye som tyder på at det i et moderne kommunikasjons-samfunn vil være vanskelig å stenge grensene på sikt. Da blir det desto viktigere at integreringen fungerer, ellers kan resultatet bli et samfunn som er langt fra den modellen vi har bygd opp.

For hele Europa ble flyktningsspørsmålet og innvandringen det største samfunns-spørsmålet i 2015, da flyktningestrømmen økte, ikke minst på grunn av krigen i Syria og Irak. I EU-området sett under ett søkte 1,3 millioner mennesker asyl, noe som var en fordobling i forhold til året før. Av de nordiske landene var det Sverige som tok imot flest, drøyt 160 000 flyktninger. Norge og Danmark tok imot rundt 30 000 personer og Finland omtrent halvparten av det. Siden den gang har reglene blitt endret, og det kommer i dag betydelig færre flyktninger. Alle de nordiske landene står imidlertid overfor store utfordringer med å integrere dem som har søkt seg til landene våre.

For det første må vi innse at det ikke finnes noen homogen gruppe med «innvandrere». De som kommer til de nordiske landene, har ulik bakgrunn, utdanning og yrkeserfaring. Det handler om å gi disse en sjanse i det nye hjemlandet deres. En sjanse til å bygge en ny framtid, men også til å

*De som kommer til de nordiske landene,
har ulik bakgrunn, utdanning og yrkeserfaring.
Det handler om å gi disse en sjanse
i det nye hjemlandet deres.*

bidra økonomisk til samfunnet gjennom arbeid og forbruk, og dermed til å støtte opp om den nordiske modellen. Dette krever en storstilt satsing på arbeidsmarkedspolitik og kompetanseutvikling.

Det krever også en alternativ og inkluderende fortelling om hva slags samfunn vi lever i og ønsker å leve i. Når noen spør «Hvorfor er det ingen som snakker om kostnadene ved innvandring?» kan man stille følgende motspørsmål: Hvorfor er det ingen som snakker om inntektene fra innvandring?

Når noen sier at det finske, danske, norske, svenske eller islandske må avgrenses for å stenge mennesker ute, må arbeiderbevegelsen utvide diskusjonen og begrepene. Vi lever allerede i mangekulturelle samfunn. Spørsmålet er ikke om vi skal fortsette med det. Spørsmålet er hvordan vi skal få arbeidsmarkedet og den generelle velferden til å fungere for alle som bor i landene våre.

I et samfunn med uregulert innvandring er det svært vanskelig å holde samfunnet sammen. Forskjellene øker. Arbeidsmarkedet blir revet istykker. For å beholde fundamentet i den nordiske modellen er det derfor nødvendig å regulere innvandringen.

En ny parlamentarisk situasjon – samarbeid mer

Som vi tidligere har sett, gjorde de nordiske landenes stabile og forutsigbare parlamentariske system, med tydelige politiske majoriteter og vilje til forhandling og konsensusløsninger, det mulig å bygge opp arbeidsmarkedspilaren i den nordiske modellen. I de fleste nordiske landene var det tiårene etter andre verdenskrig to store politiske blokker og/eller partier. Ofte et stort sosialdemokratisk parti og et stort konservativt eller liberalt parti. I dag har partisystemet gjennomgått store forandringer. De store partiene som tidligere utgjorde ryggraden i hver regjeringsdannelse, er ikke like store lenger. De sosialdemokratiske partiene kunne i de fleste landene i Norden

(unntatt Finland) regne med en oppslutning på drøyt 40 prosent. I dag ligger den snarere på mellom 20 og 30 prosent. Flere partier har vokst fram. Nasjonalistiske og høyrepopulistiske partier har vunnet økt oppslutning og er i dag ofte en tredje kraft i de nordiske landenes politikk. I nasjonalforsamlingene sitter flere småpartier, som oftere blir skiftet ut med nye. Hele samfunnsdebatten har blitt mer polarisert, noe som har påvirket nasjonalforsamlingens sammensetting og debattklima og gitt et høyere konfliktnivå.

Alt i alt er det vanskeligere å bygge stabile politiske majoriteter, og de partiene som har fått plass i nasjonalforsamlingene, er ikke alltid like konsensusorienterte som de gamle. Det setter den nordiske modellen på prøve. Uten en stabil samarbeidspartner innenfor stat og politikk har partene i arbeidslivet ingen å forhandle med eller kan i det minste ikke være like sikre på at det politiske systemet vil respektere modellens grunnleggende forutsetninger (altså at partene i arbeidslivet i stor grad avtaler lønnsforhold og vilkår på arbeidsmarkedet seg imellom, mot at de til gjengjeld får sikre omstillingssystemer).

Den nye parlamentariske situasjonen i de nordiske landene krever at de partiene som støtter opp om fundamentet i den nordiske modellen, samarbeider i koalisjoner. Modellen trenger nye, tilstrekkelig sterke og varige majoriteter. Dette burde være mulig å få til. Flere partier på den borgerlige siden av det politiske spektret støtter i dag opp om fundamentet for den nordiske modellen. Det hindrer ikke at det tradisjonelle samvirket mellom mange fagorganisasjoner og de sosialdemokratiske partiene fremdeles er viktig. I de fleste nordiske landene er det fortsatt et slikt samarbeid. Fagbevegelsen trenger en samarbeidspartner i nasjonalforsamlingen. En kraft som, selv om den har blitt mindre i størrelse, fremdeles er sentral for politikken i de nordiske landene. Dersom fagbevegelsen mister dette båndet, er faren større for at fundamentet i den nordiske modellen skal smuldre opp.

Synkende organisasjonsgrad – organiser mer!

I et tidligere kapittel så vi på hvilken enorm betydning en høy organisasjonsgrad har for den sosiale likheten i et land og for hele den nordiske modellens konstruksjon. En høyere organisasjonsgrad bidrar til å styrke den nordiske modellen, men kan også ses som en konsekvens av modellen. Årsakssammenhengen kan med andre ord også her gå i begge retninger. Omvendt betyr det at en synkende organisasjonsgrad er en gigantisk utfordring for den nordiske modellen.

I Danmark var organisasjonsgraden på sitt høyeste i 1995, da 73 prosent av lønnstakerne var medlem av en fagorganisasjon. I dag har dette tallet sunket til rundt 67 prosent, inkludert de såkalte «gule» fagforeningene, som ikke er med i noen sentral fagorganisasjon.

Også i Finland var organisasjonsgraden høyest på midten av 1990-tallet for så å synke til dagens ca. 64 prosent.

I Sverige er organisasjonsgraden 62 prosent i LO-gruppen og 74 prosent blant funksjonærer. For LOs del utgjør det en nedgang på 15 prosent siden 2006, da den borgerlige regjeringen gjorde det dyrere å være med i arbeidsledighetskassen og mange valgte bort medlemskapet i fagforeningen.

Den norske organisasjonsgraden har lenge utmerket seg som lavere enn i de andre nordiske landene. Den lå lenge på mellom 50 og 60 prosent, men har i senere år sunket til rett under 50 prosent. En prinsipielt viktig grense er dermed passert i Norge.

Island utmerker seg i motsatt ende av skalaen. Med en organisasjonsgrad på 85 prosent er de best i verden for land uten obligatorisk fagforeningsmedlemskap. Tendensen er likevel tydelig: Det har blitt vanskeligere å holde medlemstallene høye. Organisasjonsgraden er synkende. Tendensen er tydelig også på noen andre viktige punkter. Organisasjonsgraden er generelt høyere blant funksjonærer enn blant LO-

grupper og høyere blant ansatte i offentlig enn i privat sektor. Den er høyere blant eldre enn blant yngre, og høyere for dem som jobber i yrker med store arbeidsplasser og mange fast ansatte enn i bransjer med små arbeidsplasser og mange midlertidige og mer usikre stillinger. Det er også tydelig at organisasjonsgraden er lavere blant dem som har utenlandsk bakgrunn, enn i resten av befolkningen. Dette kan ha to årsaker: For det første kommer disse lønnstakerne ofte fra en kultur der fagforeningsmedlemskap er mindre vanlig, for det andre er arbeidsledigheten høyere i disse gruppene, og de som er i jobb, er oftere i usikre og midlertidige stillinger.

Teoretisk kan en tenke seg at dette ikke trenger å være noe stort problem for den nordiske modellen. Det er mulig at de fleste delene av arbeidsmarkedet uansett kan dekkes av tariffavtaler. At fagforeningenes styrke som interesseorganisasjon for lønnstakere likevel kan opprettholdes. Dette er imidlertid langt fra sikkert, og det er dumt å gamble. Det er tross alt sannsynlig at jo færre som er medlem i fagforeningene, desto enklere er det å trekke fagforeningenes rolle i den nordiske samfunnsmodellen i tvil. Her er det også viktig å nok en gang slå fast at en høy organisasjonsgrad ikke først og fremst handler om fagforeningenes styrke, selv om det i seg selv er viktig med sterke fagforeninger. Det handler også om at sterke fagorganisasjoner er og har vært en avgjørende krumtapp i den nordiske modellen, som har gitt så gode resultater når det gjelder velstand og velferd.

Nå er fagorganisasjonene nødt til å innse at situasjonen er alvorlig. I det daglige arbeidet kan det kanskje virke som om ting er som de alltid har vært, men verden og arbeidsmarkedet forandrer seg, og fagorganisasjonene må vedta flere målsettinger og tiltak hvis de skal henge med i utviklingen.

Mats Wingborg kommer i sin rapport *Facket och den nordiska modellens framtid* med en rekke punkter og forslag til tiltak for å styrke organisasjonsgraden. Det handler blant annet om å øke krisebevisstheten innenfor fagbevegelsen.



Organisasjonsgraden har sunket i mange år, og hvis fagforeningene tror at det holder å fortsette slik de alltid har gjort, har jeg en viktig opplysning å komme med: Det stemmer ikke. Fagforeningene må bli flinkere til å informere om fordelene ved å være med i en fagforening. Det dreier seg både om hvilke fordeler den enkelte får av medlemskapet og den kollektive nytten for hele samfunnet. Fagforeningene må også sette seg bedre inn i hvorfor noen velger å bli medlem. Mats Wingborg viser for eksempel til at en sterk yrkesidentitet har en tendens til å henge sammen med høyere organisasjonsgrad. Samtidig blir de fleste fagforeningene slått sammen med andre til større organisasjoner, der yrkesidentiteten ikke er det viktige for medlemskapet.

Det er selvsagt også et faktum at den økende andelen usikre jobber på dagens arbeidsmarked gjør at færre enn før finner en sterk yrkesidentitet. Fagforeningene, ja hele arbeiderbevegelsen, må finne en strategi som forener kampen mot usikkerhet og utrygge vilkår med en strategi for å

organisere dem som tross alt befinner seg i en slik situasjon på arbeidsmarkedet. Det er et spørsmål om liv og død for fagbevegelsen.

Her er det også grunn til å framheve at en høy organisasjonsgrad ikke bare er fagforeningenes ansvar. Gjennom politiske beslutninger endres forutsetningene for fagorganisering, og her bør de politiske partiene tenke gjennom hvilke verktøy de har som kan styrke den nordiske modellen.

I rapporten sin legger Mats Wingborg fram flere konkrete forslag til hvordan fagforeningene kan arbeide for å verve flere medlemmer. Alt fra betydningen av å styrke det organisatoriske arbeidet og oppgradere verdien av de medlemmene, tillitsvalgte og ansatte som arbeider med disse spørsmålene, til behovet for å informere skoleungdommer om fagforeningene. Mats Wingborgs forslag er samlet til slutt i denne rapporten.



FOTO: VEGARD GRØTT/NTB SCANPIX

MODELLEN LEVER

– men må reformeres



FOTO: MASKOT



ALLE NYERE STUDIER av den nordiske modellen viser samme tendens. Modellen står sterkt, på mange måter er den mer beundret og omtalt enn noensinne. Den har vist seg å være et godt verktøy i møte med globaliserings utfordringer. Det er imidlertid en rekke utviklingstendenser som gjør at den også trenger reformer og endringer. I denne rapporten har vi forsøkt å sette fingeren på noen av de viktigste av disse og pekt på noen forslag som kan bidra til å styrke modellen ytterligere.

To ting kan vi si med sikkerhet allerede nå. For det første: Den nordiske modellen kommer til å bli forandret, og de tre grunnpilarene – det organiserte arbeidsmarkedet, den generelle velferden og den økonomiske politikken – kommer til å være viktige instrumenter i den prosessen. For det andre: Det nordiske samarbeidet er viktig. De nordiske landene deler de samme erfaringene og har i grove trekk samme samfunnssystem. Det er en styrke, både når det gjelder å lære av hverandre og i det internasjonale samarbeidet. *Bruk den styrken!*

NOEN PUNKTER FOR Å STYRKE ORGANISASJONS- GRADEN



Hentet fra rapporten Facket och den nordiska modellens framtid – organisering och rekrytering

Krisebevissthet

Med unntak av på Island har organisasjonsgraden i Norden sunket. Særlig stort har tapet vært i LO-forbundene (i Finland kalt SAK-forbund). Nedgangen har vært enda større i resten av Europa. Organisasjonsgraden er under press. Også forbund som opplever en midlertidig økning eller beholder medlemsnivåene må være bevisste på den generelle tendensen i verden rundt. Det er viktig å se alvoret.

Bruke fagbevegelsens verdigrunnlag, medlemsfordeler og yrkesidentitet for å verve medlemmer

Fagorganisasjonenes evne til å verve nye medlemmer avhenger av tre faktorer: at folk støtter opp om fagbevegelsens verdigrunnlag, at medlemskapet er økonomisk lønnsomt for arbeidstakeren og at fagorganisasjonen styrker yrkesidentiteten. Disse komponentene har ulik vekt i forskjellige bransjer og fagorganisasjoner.



En høy organisasjonsgrad – en del av en helhetlig strategi for fagbevegelsen

Arbeidet med å øke organisasjonsgraden må inngå i en helhetlig strategi der også andre komponenter, som å opprettholde tariffavtaledekningen, styrke fagforeningskursene og fremme arbeidstakernes stilling, står sentralt.



Mer ressurser og økt status til arbeid med fagorganisering

Fagorganisasjonen bør legge større vekt på organisering – det er avgjørende at fagforeningslederne begrunner hvorfor disse forandringene er nødvendige. Organisatorene trenger støtte og ledelse i form av kurs og coaching. Involver forhandlende representanter i endringene, og samordne med de lokale tillitsvalgte.

Ledelsen i fagforeningene må være tydelig på at arbeidet med å verve medlemmer skal prioriteres høyt.

Profesjonalisering av vervekampanjene

Kampanjer og metoder bør evalueres. Da kan metodene finslipes for å bli mer effektive.

Møter mellom fagforeningsrepresentanter og potensielle medlemmer er viktige. Vervingen er mest effektiv når den skjer ansikt til ansikt.



Suksessrike fagforeninger med høy organisasjonsgrad har et ansvar for å støtte fagforeninger med dårligere forutsetninger

Vi trenger et tettere samarbeid om rekruttering og organisering til fagforeningen, både innenfor og mellom de forskjellige nordiske landene.



Det er like viktig å beholde medlemmer som å verve nye

Evnen til å beholde medlemmer blir større hvis organisasjonene har en langsiktig strategi og tydelige mål og viser lederskap på alle nivåer samt gjennomgår og forenkler administrasjon og rutiner.



Fagforeningsarbeid for å redusere andelen usikre og utrygge jobber

Organisasjonsgraden er lavere blant arbeidstakere med usikre og midlertidige jobber, som personell i tidsbegrensede stillinger og innleide vikarer. Det er i fagforeningenes interesse å begrense økningen i midlertidige og usikre jobber.

Lavere og mer likeverdige avgifter til arbeidsledighetskassene

Forbindelsen mellom arbeidsledighetskassene og fagforeningsmedlemskap har blitt svekket i Sverige, Danmark og Finland, noe som har bidratt til å svekke organisasjonsgraden. Det er avgjørende å arbeide for statlige bevilgninger til arbeidsledighetskassesystemet og stønader som kan jevne ut forskjellene mellom ulike bransjer, slik at ikke avgiftene i bransjer med høyere arbeidsledighet blir uforholdsmessig høye.



Fradragsrett for fagforeningskontingent

En konkret lovendring som må til for å bedre forutsetningene for fagorganisering, er en mer omfattende fradragsrett for fagforeningskontingent. Den nordiske fagbevegelsen bør arbeide for en slik endring.



Styrke dialogen mellom de nordiske fagforeningene om organisering og verving

Vi trenger en større utveksling av ideer og tanker om hvordan organisering og verving kan foregå, og om hvordan forskjellige metoder fungerer i andre fagorganisasjoner. Ikke minst trenger vi en sterkere dialog i Norden når det gjelder spørsmål knyttet til fagorganisering.



NOEN POLITISKE RETTESNORER SOM KAN STYRKE DEN NORDISKE MODELLEN

Hentet fra rapporten En progressiv arbeidslivspolitik – den nordiska modellens utmaningar

Politisk mobilisering

For å øke tilliten mellom det offentlige og innbyggerne samt følelsen av delaktighet, bør vi anerkjenne flere former for deltakelse. Hvis flere kan mer og engasjerer seg, vil det styrke demokratiet og den sosiale dimensjonen i politikken.

De politiske partiene må fornye seg. De må tilpasse seg vår tid og nye kommunikasjonsformer og innta en mer aksepterende og anerkjennende holdning overfor medlemmer som ikke vil være aktive på «heltid». Fokus på medlemsverving er nøkkelen til å øke medlemsmassen.

Redusere kjønnsforskjellene i arbeidslivet

Den overordnede målsettingen er å redusere kjønnsforskjellene når det gjelder makt og innflytelse i samfunnet, posisjoner, makt og lønninger i arbeidslivet og ansvaret for hjem og familie.

Debatten om seksuell trakassering (#metoo) aktualiserer også arbeidsvilkårene og maktforholdene i arbeidslivet. Lovfestede regler som skal forhindre diskriminering, må håndheves og etterleves.

Vi skal sette opp mål for å redusere lønnsforskjellene mellom menn og kvinner og verdiskriminering av kvinners arbeid.

Integrasjon på arbeidsmarkedet

Evnen til å integrere nye grupper på arbeidsmarkedet er et skjebnespørsmål for de nordiske modellene.

Akkurat som for andre former for diskriminering (på grunn av kjønn, alder, seksuell legning eller funksjonsnedsettelse) er det avgjørende å motvirke diskriminering på grunnlag av etnisk bakgrunn.

I bunn og grunn dreier det seg om å jobbe videre med utgangspunkt i de nordiske modellenes kompetanselinje, og ikke minst om å redusere ventetiden for å komme i jobb og tiden som går mellom forberedende kurs og konkrete yrkesutdanninger.

Ved å validere eksisterende utdanninger og innføre hurtigspor kan vi korte ned ventetiden for å komme i jobb.

Forskjellige støtteordninger for å øke sysselsettingen må utformes på en måte som ikke undergraver modellen med tariffavtaler og driver fram en lavlønssektor.



FOTO: SCANDINAV

Trepartssamarbeidets rolle

Det er nødvendig å bygge opp opinionen for at trepartssamarbeidet har vært sentralt for å håndtere og takle kriser og omstillinger.

Et trepartssamarbeid om framtidens kompetanseutvikling bør framheves som sentralt for å dekke framtidens behov for arbeidskraft. Trepartssamarbeid og dialog er ikke minst avgjørende i forbindelse med dagens digitale omveltning og omstilling.

Staten bør invitere partene til dialog om spørsmål som berører utdanning, produktivitet, arbeidsmarkedspolitikk og omstilling.

Styrke tariffavtalemodellen

Skattefradrag for fagforeningskontingent bør innføres og økes.

Samfunnet bør gi støtte til utdanning av tillitsvalgte som jobber med kompetanseutvikling, studier og forsikringsspørsmål.

Det tydelige skillet mellom lover og avtaler må opprettholdes. Trygdeordninger og andre politiske beslutninger må legges til rette for tariffavtaler og velfungerende relasjoner mellom partene i arbeidslivet.

Vi skal kreve at skoleverket gir elevene en orientering om hva fagforeninger gjør og hvordan arbeidsmarkedet fungerer. Fagforeningene har selv også et ansvar for å informere og være aktive i skolen.

Kamp mot sosial dumping

De nordiske landenes felles strategi og målsetting skal være at utstasjonerte foretak ikke skal konkurrere på lønninger og priser.

Den felles nordiske strategien bør gå ut på å øke det nasjonale handlingsrommet for vern av de nordiske arbeidsmarkedsmodellene. Fagforeningsrettighetene og tariffavtalemodellen skal ikke underordnes markedsprinsippene.

Vi bør skjerpe den offentlige anbudspolitikken og kreve tariffavtaler så langt det er mulig. En viss andel av de ansatte i utstasjonerte foretak skal være fast ansatte. I anbudsprosessene skal det stilles krav til prekvalifisering og kontroll for at

virksomheten i det hele tatt skal kunne delta i offentlige anbudskonkurranser.

Hovedregelen skal være et hovedentreprenøransvar som også omfatter ansvar for lønninger og vilkår hos underleverandører.

Økt kontroll av at regler og lover blir fulgt, i form at et styrket samarbeid mellom staten, skattemyndighetene, arbeidsmiljømyndighetene og partene.

Motvirke polarisering

Heltidsarbeid og faste ansettelser skal være normen. Det bør utarbeides mål om at bare en viss prosentandel kan være tidsbegrensede stillinger. Det må foreligge rimelige grunner for å ansette noen i en tidsbegrenset stilling.

Det skal ikke være mulig å akkumulere tidsbegrensede stillinger for å unngå faste ansettelser.

Bruken av innleid arbeidskraft skal begrenses. Bruk av innleid personell for å dekke permanente behov for arbeidskraft skal ikke godtas. Bruk av innleid arbeidskraft skal godkjennes av fagforeningene.

Vi må ha en gjennomgang av lovverket for å fjerne eventuelle muligheter for å omgå arbeidsgiverrollen i plattformbaserte virksomheter, slik at vi sikrer de ansattes vilkår.

Vi bør ikke akseptere dagsarbeid der det er arbeidstakerne som bærer risikoen og ansvaret.

En moderne og oppdatert arbeidslinje

Siden vi lever stadig lenger, vil vi måtte stå i arbeid lenger for å finansiere velferden.

Arbeiderbevegelsen må behandle spørsmål som angår forholdet mellom arbeid og fritid, politisk. Mange synes det er stressende å sjonglere med arbeid, hjem og fritid.

Hovedmålet må være å fordele arbeidstiden på en mer rettferdig måte. Det har også viktige fordelingspolitiske implikasjoner.

Et viktig middel for å oppnå dette er å redusere de usikre stillingene og deltidsjobbene.

Trygghet i omstillingen

Satsingen på kompetanseutvikling og oppkvalifisering er en viktig forklaring på de nordiske modellenes suksess, både økonomisk og når det gjelder innbyggernes levestandard. Kompetanselinjen er også sentral for å takle utfordringene knyttet til integrering og økt innvandring.

Digitaliseringen stiller ytterligere krav til kontinuerlig kompetanseutvikling. Dette bør også omfatte tilbud til dem som allerede er i jobb.

Forskjellige institusjonaliserte former for kompetansekontoer bør prøves ut og innføres. Her kan staten også bidra med støtte i samråd og samarbeid med partene. De danske lønnskontoene er ett eksempel som andre nordiske land kan hente inspirasjon fra.

Arbeidets verdi og innhold

Arbeiderbevegelsen må sette i gang en fagforeningsmessig og politisk offensiv for å fremme og forbedre vilkårene i arbeidslivet og jobbe for et godt arbeidsmiljø. Ikke minst de unges ofte usikre arbeidsvilkår bør settes på den politiske dagsordenen.

Arbeiderbevegelsen bør legge vekt på at et godt arbeidsmiljø og gode arbeidsvilkår samt muligheten til å påvirke og utforme arbeidsoppgavene selv, bidrar til et bedre liv, økt kreativitet og en sterkere økonomisk utvikling.

Den faktiske arbeidstiden har en tendens til å bli grenseløs. Vi trenger klare regler for når og hvor arbeidsoppgavene skal utføres.

Arbeidsgivernes planer og ansvar for helse, sikkerhet, arbeidsmiljø, rehabilitering og bedriftshelsetjeneste skal nedfelles i lover, forskrifter og avtaler.

En næringslivs- og innovasjonspolitik for vår tid

De nordiske landene må utarbeide strategier for næringslivsutvikling. Det er en forutsetning for den generelle velferden, men også for en balansert økonomisk utvikling og gode arbeidsforhold.

For å kunne skape en moderne indu-

stri- og næringslivspolitik må partene og staten samarbeide.

De nordiske landene må investere mer i kommunikasjon, boliger og infrastruktur i tiden framover. Her må politikerne øke ambisjonsnivået.

Neste fase handler om å inkludere miljø- og klimaaspektet i alle deler av produksjon, forbruk og distribusjon.

Den nordiske dimensjonen

Vi må bygge en mer samordnet opinion for den nordiske modellen.

De nordiske progressive tankesmiene kan utgjøre et nettverk for kunnskapsutvikling og opinionsbygging. Ikke minst for å formulere framtidens økonomisk-politiske ideer og programmer.

Utvikle arbeidslivsforskningen i Norden. Nordisk råd kan kontinuerlig overvåke nordiske arbeidsmarkedsspørsmål i forhold til EU og internasjonale organer.

Det nordiske samarbeidet skal alltid kjennetegnes av de tre musketerenes motto «Én for alle, alle for én» og forsvare enkeltlandenes veivalg, ikke minst i internasjonale organer.

*»Én for alle.
Alle for én.«*



FOTO: JØRGEN WIKLUND/SCANDINAV

**MEDLEMMER AV
REFERANSEGRUPPEN FOR DEN
NORDISKE MODELLEN**

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

Silje Rygland, Samak

**Rapportene kan lastes ned på www.tankesmedjantiden.se
og www.samak.info**

**Denne rapporten er utarbeidet på initiativ fra og finansiert av SAMAK,
organisasjonen for sosialdemokratiske partier og LO-er i Norden.**

www.tankesmedjantiden.se

info@tankesmedjantiden.se

© Jesper Bengtsson och Tankesmedjan Tiden, Stockholm 2018

Grafisk formgivning: Gunilla Eklund-Berglöv

Tryck: Linder Roths tryckeri, Vingåker

ISBN: 978-91-88224-57-6

