

tankesmedjan

TIDEN

POHJOISMAINEN MALLI

– politiikkatoimet, joilla vastataan haasteisiin



JESPER BENGTTSSON



KUVA: JESSICA GOW/TT

IDEOLOGISEEN SUUNNANVALINTAAN

POHJOISMAINEN YHTEISKUNTAMALLI on menestynyt hyvin. Mallin perustana on yhdistelmä vastuullista talouspolitiikkaa, innovaatiokykyä, hyvinvointia ja vahvoja työmarkkinaosapuolia. Tälle pohjalle on luotu yhteiskuntia, joissa yhdistyvät vauraus ja hyvinvointi sekä suuren enemmistön hyvä elämänlaatu. Mallia uhkasivat pitkään uusliberaalit ja muut voimat, joiden mielestä malli oli vanhentunut eikä enää toimisi globalisaation aikakaudella. Mallia vastaan hyökätään edelleen, mutta viime vuosikymmeninä tapahtunut muutos kohti kasvavaa maailmankauppaa sekä sellaisia talouden ja digitaalisen viestinnän yhä merkittävämpiä muutoksia, joista emme osanneet edes uneksia vielä sukupolvi sitten, ovat osoittaneet pohjoismaisen mallin elinkelpoisuuden. Itse asiassa se on osoittautunut parhaaksi strategiaksi, kun globalisaatiolle halutaan antaa inhimilliset kasvot.

Kasvua ja yhdenvertaisuutta

Pohjoismaisella mallilla on nykyään paljon kannattajia. Tietenkin Pohjoismaissa, mutta myös muualla. Jopa *The Economist*-lehti, joka ei missään mielessä ole sosiaalidemokratian propagandakanava, kirjoitti muutama vuosi sitten ylistävän artikkelin, jonka kuvassa oli viikinki ja otsikkona: *Seuraava supermalli*. Lehdessä käytiin läpi alueita, joilla Pohjoismaat ovat selvinneet viimeisimmästä finanssikriisistä monia muita maita paremmin. Yhteenvetona lehti kirjoitti:

»Jos syntyisit uudestaan johonkin päin maailmaa keskinkertaisen lahjakkaana ja keskimääräisesti ansaitsevana, sinun kannattaisi ilman muuta syntyä viikingiksi.»¹

Poliittinen oikeisto on perinteisesti suhtautunut skeptisesti pohjoismaiseen malliin, mutta tämäkään ei enää pidä paikkaansa. Suurin osa puolueista oikealta vasemmalle yhä useammassa maassa hyväksyy pohjoismaisen mallin perusteet. Kuten näemme myöhemmin tässä artikkelissa, tätä selittää pitkälti se, että pohjoismaisessa mallissa on onnistuttu yhdistämään talouskasvu ja yhdenvertaisuus. Mallia on myös osattu uudistaa suurten kriisien ja yhteiskunnallisten muutosten aikoina, jolloin sen perusta on näyttänyt murtuvan.

Tätä pidettiin tärkeimpänä mallin menestystä selittävänä tekijänä myös *The Economist* -lehden ylistävässä artikkelissa. Lehden mukaan mallin joustavuudesta kertovat muun muassa säännöstelyn purku ja julkisen sektorin yksityistäminen.

Mallin eri osasia on uudistettu vuosien kuluessa tällaisin toimin. Aina kriisikokoina kriitikot ovat kuitenkin julistaneet, että mallia on mahdotonta säilyttää. Malli on kuitenkin aina lopulta osoittautunut toimivaksi. Pohjoismaat ovat monista ongelmistaan huolimatta selviytyneet vuonna 2008 alkaneesta finanssikriisistä paremmin kuin monet muut samankaltaiset maat. Tai kuten *The Economist* asian ilmaisee: »Pohjoismaat ovat onnistuneet välttämään Etelä-Euroopan taloudellisen jähmettyneen ja USA:n äärimmäisen epätasa-arvon.» Itse asiassa näyttää vahvasti siltä, että pohjoismainen malli ei ole luhistumassa. Päinvastoin, malli on uskottava poliittinen vastaus globalisaation haasteisiin kaikille niille, jotka haluavat yhteiskunnasta solidaarisen ja oikeudenmukaisen.

Pohjoismaisen mallin haasteet

Tässä valossa puhe kriisitietoisuuden vahvistamisesta pohjoismaisen mallin tulevaisuudesta puhuttaessa vaikuttaa tietenkin lähes vainoharhaiselta. Mallihan tuntuu miellyttävän kaikkia. Sehän näyttäisi toimivan hyvin!

Juhlapuheiden ja poliittisen arjen välillä on kuitenkin suuri ero aivan kuten demo-

kratiasta ja ihmisoikeuksistakin puhuttaessa. Ja vaikka tosiasia onkin, että malli toimii globalisaation aikakaudella, on aina olemassa voimia, jotka uhkaavat sitä.

Ensinnäkin kyse on poliittisista haasteista. *The Economist* -lehden resepti mallin tulevaisuuden varalle muistuttaa purkuohjetta. Lehti haluaa nähdä jatkossakin suuria veronalennuksia, jotka saattavat uhata pohjoismaisen mallin hyvinvointipilaria, sekä merkittävää sääntelyn purkua työmarkkinoilla, mikä saattaisi uhata toista mallin peruspilareista. Kun Ruotsin liberaalikonservaatiivinen Maltillinen kokoomuspuolue uudisti politiikkaansa vuoden 2006 vaalien alla, kyseessä oli tärkeä askel Ruotsin mallin hyväksymisessä retorikan tasolla. Puolueen politiikka tarkoitti kuitenkin käytännössä valtavia, yhteensä 140 miljardin kruunun veronalennuksia sekä ammattiyhdistysten jäsenmaksujen korotuksia, mikä johti siihen, että ammattiyhdistykset menettivät jäseniään ja niiden merkitys työmarkkinoilla heikkeni.

Mallia haastetaan näin usein aivan konkreettisilla, sen perustaa nakertavilla poliittisilla ehdotuksilla, vaikka ehdotusten tekijät väittävätkin tukevansa mallia.

Pohjoismainen malli perustuu kuitenkin siihen, että mallin eri osasilla on laaja tuki. Tätä tukea tarvitaan niin kansalta kuin poliittisilta puolueilta ja kansalaisyhteiskunnan järjestöiltäkin.

Toiseksi kyse on laajoista yhteiskunnallisista prosesseista, joiden takia muutoksia ja uudistuksia tarvitsevat myös ne, jotka haluavat säilyttää mallin perustan.

Siksi tässä artikkelissa kuvaillaan pohjoismaisen mallin luonnetta, syntyä ja kehitystä, mutta myös sitä, millaisia haasteita malli nykyään kohtaa. Yhteiskunnan muutostahti kiihtyy kiihtymistään, ja pohjoismainen malli on sovitettava uuteen todellisuuteen: Alati muuttuvaan ja entistä epävarmempaan työelämään. Digitalisaation ja alustatalouteen, muuttoliikkeeseen ja työelämän aiempaa heikompiin organisaatioihin niin työntekijä- kuin työnantajapuolellakin.

Meidän on tässä tilanteessa valittava suuntamme. Luovummeko mallista? Purummeko sen perustavanlaatuisen pohjan ja annamme markkinoiden hoitaa loput? Vai pyrimmekö näkemään mallin edut ja

muokkaamaan sitä niin, että se säilyy elinkelpoisena? Vaihtoehdot johtavat kahteen aivan erilaiseen yhteiskuntaan. Se, millaisia ne ovat, selviää miettimällä vastauksia kolmeen yksinkertaiseen kysymykseen:

Millaisen yhteiskunnan saamme, jos hyväksymme kehityksen, jonka myötä valtiot ja yhteiskunnat kilpailevat keskenään aina vain matalammilla palkoilla ja huonommilla työehdoilla?

Millaisen yhteiskunnan saamme, jos teemme kaikkemme parantaaksemme palkansaajien asemaa ja pyrimme huolehtimaan siitä, että yhteiskunnan sosiaaliset ja taloudelliset erot eivät kasva liian suuriksi?

Kumpaa yhteiskuntaa sinä pidät parempana?

Miten malli voidaan turvata?

Jos kannattaa yhteiskuntaa, joka yhdistää sosiaaliset ja taloudelliset tavoitteet, on pohdittava, mitkä toimenpiteet ovat välttämättömiä sellaisen yhteiskunnan kehittämiseksi. Mitä toimenpiteitä on tehtävä? Tässä raportissa nostetaan esiin muutamia toteutettavissa olevia ehdotuksia. Nämä ehdotukset koskevat niitä alueita, jotka vaikuttavat pohjoismaisen mallin elinkelpoisuuteen. Yksinkertaistettuna nämä ehdotukset voi tiivistää kolmeen laajaan kohtaan, joita voidaan pitää myös pohjoismaisen työväenliikkeen haasteina.

1. Osaamista on parannettava työmarkkinoilla valtavasti ja jatkuvasti. Työntekijöillä on oltava mahdollisuus oppia lisää ja oppia uutta. Näin voidaan kohdata uuden tekniikan ja digitalisaation kiihkeä kehitys ja yhä epävarmemmat työmarkkinat, joille tyypillisiä ovat satunnaiset tilapäistyöt, osa-aikatyöt ja epävarmat työsuhteet. Osaamista on parannettava työnantajien, ammattiliittojen ja poliittisen järjestelmän keskinäisellä yhteistyöllä. On pyrittävä osaamiseen, jolla rakennetaan ekologisesti kestävää yhteiskuntaa.

2. Sekä kansallisella että EU:n tasolla tarvitaan kattavia toimintasuunnitelmia, joilla estetään työmarkkinoilla tapahtuva sosiaalinen polkumyynti, jotta voidaan estää palkkojen ja työehtojen heikennykset. Sosiaalinen polkumyynti uhkaa organisoituja työmarkkinoita, joilla ammattiliitot ja työnantajat pyrkivät yhdessä nostamaan tuottavuutta ja kilpailukykyä laadun avulla, ei ehtoja huonontamalla.

3. Työmarkkinoiden järjestäytymisasetta on nostettava. Useampien työntekijöiden tulisi kuulua ammattiliittoihin, mikä edellyttää panostusta uusien jäsenten hankintaan. Lisäksi useampien yritysten on kuuluttava työnantajajärjestöihin. Näiden järjestöjen välien on oltava luottamukselliset, jotta pohjoismaisen malli selviää hengissä.



TÄSSÄ RAPORTISSA esiteltävät ehdotukset perustuvat kahteen aiempaan Tankesmedjan Tidenin raporttiin. Ensinnäkin Mats Wingborgin raportissa **Facket och den nordiska modellens framtid** (Ammattiliitto ja pohjoismaisen mallin tulevaisuus, suomenkielinen tiivistelmä), jossa käsitellään ammatillista järjestäytymistä ja sitä, että korkea järjestäytymisaste on edelleen tärkeä asia. Toisaalta Håkan A. Bengtssonin raportissa **En progressiv arbetslivspolitik – den nordiska modellens utmaningar** (Progressiivinen työelämäpolitiikka – pohjoismaisen mallin haasteet, suomenkielinen tiivistelmä), jossa käsiteltiin pohjoismaisen mallin poliittisten kehysrakenteiden muutoksia. Kummassakin raportissa esiteltiin koko joukko muutosehdotuksia. Nämä ehdotukset on esitelty ranskalaisin viivoin tämän raportin lopussa. Haluan kuitenkin mainita niistä muutamia jo johdannossa.

Progressiivisen, osaamista kehittävän ja sosiaalista polkumyöntiä estävän työelämäpolitiikan on:

- 1.** Löydettävä tasapaino vastarinnan ja mukautumisen välillä. Työväenliike ei voi pitää strategianaan vain kehityksen tiellä seisomista, vaikka sitäkin välillä tarvitaan, vaan sen on pystyttävä luomaan omia strategioitaan, jotta se olisi vahva voima ja pystyisi aktivoimaan ihmisiä myös uudenaikaisessa yhteiskunnassa.
- 2.** Koordinoitava pohjoismaista politiikkaa EU:n tasolla, jotta malli vahvistuu, jotta Pohjoismailla olisi entistä vahvempi oikeus päättää asioistaan itse ja jotta muissa EU-maissa päästäisiin minimitasoille.
- 3.** Puolustettava solidaarista hyvinvointia ja työehtosopimuksia kansallisella tasolla. Sääntöjä on terävöitettävä.
- 4.** Pyrittävä siihen, että kokoaikatyö ja toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat vallitseva käytäntö.
- 5.** Huomioitava hankintapolitiikassa sosiaalinen vastuu (esimerkiksi työehtosopimuksia vaatimalla).
- 6.** Valvottava tehokkaammin lakien ja säädösten noudattamista. Tehtävä tiiviimpää ammattiliittojen, työnantajien ja viranomaisten välistä yhteistyötä.
- 7.** Osaamista on parannettava ja kehitettävä koko elämän ajan. Tähän on panostettava paljon aiempaa enemmän.
- 8.** Selvitettävä työnantajan roolia ja palkansaajien oikeuksia alustataloudessa.
- 9.** Aloitettava poliittinen ja ammatillinen hyökkäys työelämän ehtojen parantamiseksi erityisesti nuorten osalta.

Jotta järjestäytymisaste paranisi, ammattiliittojen täytyy:

- 1.** Parantaa kriisitietoisuuttaan. Kaikkien työväenliikkeen jäsenten on ymmärrettävä, että »business as usual» ei enää toimi. Järjestäytymisaste laskee rajusti. Kehityksen suunnan on muututtava, eikä se tapahdu itsestään.
- 2.** Pyrkii ymmärtämään, miksi ihmiset lähtisivät mukaan ammattiliiton toimintaan. He tarvitsevat jonkin syyn olla mukana ammattiliitossa. Ammattiliittojen on vakuutettava työntekijät, että siihen on hyviä syitä.
- 3.** Kertoa ammattiliittoon kuulumisen eduista. Luomamme yhteiskuntamalli edellyttää vahvaa ammattiyhdistysliikettä.
- 4.** Tukea toisiaan kansallisella tasolla. Korkean järjestäytymisasteen ammattiliittojen tulee auttaa niitä liittoja, joiden on vaikea värvätä uusia jäseniä.
- 5.** Järjestäytyä paremmin. Ammattiliiton järjestäytymistyön on saatava parempi asema työväenliikkeessä sekä paremmat resurssit.
- 6.** Tiedottaa ajoissa. Liittoon kuuluminen ei ole nuorille enää itseäänselvää. Tarvitaan varhaista tiedotusta kouluissa ja työpaikoilla.
- 7.** Oppia toisiltaan ja tukea toisiaan. Pohjoismainen työväenliike voi oppia paljon muissa Pohjoismaissa tehdyistä uudistuksista ja panostuksista, mutta sen lisäksi pohjoismainen malli hyötyy myös vahvasta globaalista ammattiyhdistysliikkeestä.

KUMPIKIN RAPORTTI ON osa projektia, jonka Tankesmedjan Tiden -ajatushautomo on toteuttanut pohjoismaisen työväenliikkeen yhteistyöorganisaatio SAMAKin aloitteesta ja. Tämä sarjan loppuraportti on hankkeen yhteenveto. Tavoitteena on, että se olisi kaikkien niiden saatavilla, joita kiinnostaa tarina pohjoismaisesta mallista ja jotka haluavat osallistua siitä ja sen kohtaamista haasteista käytävään keskusteluun. Raportti kiinnostanee erityisesti niitä, jotka toimivat aktiivisesti työväenliikkeessä.

Vaikka raportissa tehdään johtopäätöksiä mallia uhkaavista tekijöistä, se on tarkoitettu ensisijaisesti keskustelunavaukseksi. Voin kuitenkin varmuudella sanoa Mark Twainiä mukailien: *Huhut pohjoismaisen mallin kuolemasta ovat vahvasti liioiteltuja. Malli elää.* Mutta sen täytyy muuttua, jotta se säilyy elinkelpoisena.

Jesper Bengtsson

MENESTYVÄ POHJOLA

– useimpien kansainvälisten indeksien kärjessä

POLIITIKOT, KESKUSTELIJAT ja tutkijat keskittyvät poliittisessa keskustelussa yleensä ongelmiin. Työttömyys on liian suurta. Koulutus tuottaa liian huonoja tuloksia. Sairaanhoidon jonot ovat liian pitkiä. Kaikki tämä on tietenkin tärkeää. Jos ei näe yhteiskunnassa olevia ongelmia, ei voi myöskään korjata niitä. Tarvitaan hyvä kartta, jotta tiedettäisiin, mikä tie vie eteenpäin.

Mutta juuri siksi onkin tärkeää huomata myös se, että Pohjoismaat ovat monessa suhteessa hyviä paikkoja elää. Kansainvälisessä mittakaavassa jopa todella hyviä.

Pohjoismaat kuuluvat maailman rikkaimpien maiden joukkoon. Bruttokansantuotetta asukasta kohden tarkasteltaessa Norja on kahdeksas, Ruotsi 17., Islanti 20., Tanska 23. ja Suomi 29. maa maailmassa.² Pohjoismaat eivät kuitenkaan eroa muista maailman maista vain vaurautensa takia vaan myös siksi, että vauraus jakautuu tavallista tasaisemmin. Sosiaaliset erot, tai luokkaerot, ovat verrattain pienet. Kun YK:n alainen UNDP mittaa inhimillistä kehitystä (*Human Development Report*), keskeisessä asemassa on yhdenvertaisuuden toteutuminen kussakin maassa. Norja on ensimmäinen, Tanska viides, Islanti yhdeksäs, Ruotsi 14. ja Suomi 23.³

Sama pätee, kun verrataan miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. World Economic Forum julkaiseman *Global Gender Gap*

2016 -raportin mukaan Islanti on maailman tasa-arvoisin maa, ja sitä seuraavat aivan kannoilla Suomi, Norja ja Ruotsi. Tanska on vasta yhdeksäs, mutta kuuluu sekin maailmanlaajuisesti tarkasteltuna eliittiin.

Ja sama jatkuu, käytettiinpä mittarina lähes mitä tahansa. Pohjoismaiden neuvosto totesi äskettäin raportissaan, että Pohjoismaat sijoittuvat erittäin hyvin kansainvälisissä vertailuissa, kun kyseessä ovat seuraavat alueet⁴:

- onnellisuus ja hyvinvointi
- korruptionvastaisuus ja lehdistönvapaus
- yhdenvertaisuus
- taloudellinen kilpailukyky
- innovaatiokyky
- ympäristö.

Näissä vertailuissa näkyy, että Pohjoismaat ovat onnistuneet yhdistämään vahvan talouden yhteiskuntajärjestelmään, joka edistää muutosta, talouden joustavuutta ja kansalaisten turvallisuutta. Tämä ei tarkoita, etteikö ankeampi kuva, joka kertoo koulutuksen ongelmista, kasvavista luokkaeroista ja syrjäytymisestä, olisi myös totta. Mutta pohjoismaiset yhteiskunnat pystyvät käsittelemään tällaisia ongelmia useimpia muita maita paremmin.

² Business Insider Nordic, 2017-03-06.

³ Human Development Report UNDP, 2016.

⁴ Ovatko Pohjoismaat maailman parhaita? Analyysi nro 2/17, Pohjoismaiden neuvosto.

Me luotamme toisiimme

Eräs näkökulma on tässä syytä nostaa erityisesti esiin: Pohjoismaiden kansalaiset osoittavat toisiaan kohtaan suurta luottamusta. Korvaa Suurempaa with Enemmän kuin monissa muissa maissa. Seuraava taulukko kertoo ihmisten keskinäisestä luottamuksesta muutamissa Euroopan maissa.

MAA	KESKIARVO	MAA	KESKIARVO
Tanska	6,90	Belgia	5,02
Suomi	6,74	Itävalta	4,98
Norja	6,62	Liettua	4,94
Ruotsi	6,25	Espanja	4,83
Alankomaat	6,03	Ranska	4,61
Sveitsi	5,72	Tsekki	4,59
Viro	5,57	Unkari	4,17
Iso-Britannia	5,37	Slovenia	4,07
Irlanti	5,23	Puola	3,92
Israel	5,17	Portugali	3,63
Saksa	5,17		

TAULUKKO 1: LUOTTAMUS EUROOPASSA
Sosiaalinen luottamus Euroopan maissa European Social Survey 2014 -tutkimuksen mukaan. Nolla tarkoittaa, että luottamusta ei ole lainkaan, kymmenen tarkoittaa täydellistä toisiin ihmisiin luottamista.⁵

Taulukossa esitellyssä tutkimuksessa selvitettiin ihmisten luottamusta toisiinsa. Mutta myös luottamus toisiin yhteiskuntaryhmiin ja yhteiskunnallisiin instituutioihin on Pohjoismaissa korkealla tasolla. Jotkut haluavat korostaa, että tällä luottamuksella on pitkät historialliset juuret. Pohjoismaisissa yhteiskunnissa oli »sosiaalista pääomaa» jo keskiajalla, kun käräjät ja maakuntalait otettiin käyttöön ja maata omistavat talolliset kokoontuivat neuvottelemaan yhteisistä asioista.

Kuten tutkijat raportissa *Tillit – det nordiska guld* (Luottamus – pohjoismainen kulta, ei suomennettu) toteavat, luottamuksen taso on kuitenkin vaihdellut Pohjoismaissa historian kuluessa, eikä historia välttämättä selitä sitä, miksi luottamus on ollut viimeisen vuosisadan kuluessa niin korkealla tasolla tai miksi luottamus

on Pohjoismaissa ennemminkin kasvanut, kun se muualla on selvästi vähentynyt. Todennäköisesti syy on siinä, että luottamus on ollut sekä pohjoismaisen mallin edellytys että seuraus. Pohjoismaista luottamusta voidaan toki jäljittää kauas menneisyyteen, ja ilman näitä juuria pohjoismaisen mallin peruspilareita ei ehkä olisi pystytty rakentamaan. Samanaikaisesti luottamus on kasvanut, kun pohjoismaisen

mallin keskeisiä tekijöitä ovat vahvat organisaatiot, dialogi ja yhteisymmärrys. »Pohjoismaisen järjestöperinteen seurauksena vastakkaisia tavoitteita ajavien järjestöjen välille on syntynyt luottamus, jonka pohjalta käydyt neuvottelut ovat puolestaan kasvattaneet luottamusta entisestään», kirjoittavat tutkijat raportissa *Tillit – det nordiska guld*.⁶

He toteavat myös, että vahvojen organisaatioiden synty kansalaisyhteiskunnassa viime vuosisadan vaihteessa on merkittävästi tukenut luottamuksen kasvua nykyisessä Pohjolassa. He nimeävät monia kansanliikkeitä, kuten esimerkiksi urheiluliikkeen, vapaakirkot, vahvat ammattiliitot ja kansainvälisessä mittakaavassa varsin vahvasti tavalliseen kansaan sitoutuneet poliittiset puolueet.

Muut kirjoittajat ja tutkijat ovat korostaneet luottamuksen ja vahvan hyvinvointivaltion välistä yhteyttä. Esimerkiksi historioitsijat Lars Trägårdh ja Henrik Berggren ovat korostaneet sitä, että hyvinvoinnin rakentaminen vanhusten- ja lastenhoidon sekä sosiaalivakuutuksen muodossa voimaannutti yksilöitä ja loi samalla vahvan luottamuksen valtioon, koska valtio pystyi tuottamaan tätä hyvinvointia. Tärkeä tekijä luottamuksen taustalla on myös Pohjoismaiden julkisen sektorin varsin matala korruptoituneisuus.

⁵ Tillit – det nordiska guld, sivu 14, Pohjoismainen ministerineuvosto, 2017.

⁶ Tillit – det nordiska guld, sivu 15, Pohjoismainen ministerineuvosto, 2017.

Malli tuottaa sitä, mitä sen edellytykset sallivat

Pohjoismaisen mallin edellytysten ja tulosten välinen yhteys vaatii muutakin kuin luottamusta, eikä vähiten silloin, kun puhutaan yhdenvertaisuudesta. Tutkijat nostavat usein esiin sen, että Tanskaa lukuun ottamatta Pohjoismaissa ei ollut keskiajalla todellista feodaalijärjestelmää. Talonpojat omistivat pääsääntöisesti itse maansa, ja Tanskassa he saivat vastaavia oikeuksia 1700-luvun lopun maareformin yhteydessä. Feodalismille muualla Euroopassa tyypillinen institutionaalinen epätasa-arvo ei ollut Pohjolassa yhtä merkittävä, mikä tuki vahvempia tasa-arvopyrkimyksiä.

Tässä voidaan nähdä selkeä yhtymäkohta yhdenvertaisuuden historiaan, jonka myötä vahvat työehtosopimukset ja valtiolliset instituutiot on laajalti hyväksytty. Se, että pohjoismainen malli on puolestaan lisännyt yhdenvertaisuutta, on johtanut siihen, että yhdenvertaisuudella on ollut poliittisena tavoitteena vahva tuki. On syntynyt hyvän kehä, joka on johtanut kohti yhdenvertaisuutta, ja kuten aiemmin näimme, luottamusta.

Tämä tarkoittaa luonnollisesti sitä, että yhdenvertaisuuteen ja luottamukseen perustuvaa yhteiskuntaa puoltavien tahojen on koko ajan tarkkailtava prosesseja, jotka uhkaavat kääntää kehän vastakkaiseen suuntaan.



KUVA: LARS-GÖRAN ABRAHAMSSON/SCANDINAV

»Kasvava taloudellinen epätasa-arvo on populismin polttoainetta. On tullut aika pohtia uudelleen tulojen ja vaurauden parempaa jakoa»

VASTAUS GLOBALISAATION HAASTEISIIN

– enemmän pohjoismaista mallia

POHJOISMAIDEN MENESTYMINEN monilla tärkeänä pidetyillä alueilla on johtanut siihen, että yhä useammat maat haluavat tutustua pohjoismaiseen malliin. Ne haluavat ottaa siitä opikseen. Hyödyntää osia siitä omissa maissaan. Tähän uuteen innostukseen on varmasti monia syitä, mutta tärkein syy on se, että eriarvoisuus on kasvava ongelma.

Viime vuosikymmenien aikana moni aiemmin köyhä maa on kokenut vahvaa talouskasvua. Kiina, Intia, Nigeria, Brasilia, Etelä-Korea. Vaurastuneiden maiden listaa voisi jatkaa. Äärimmäinen köyhyys on vähentynyt. Näissä maissa on usein ongelmana se, että niiden jakomekanismit ja sosiaaliset turvaverkot – turvallisuutta luovat järjestelmät – eivät ole pysyneet kehityksen vauhdissa. Eriarvoisuus on kasvanut. Ja tämä on tilanne periaatteessa kaikkialla. Sekä »uusrikkaat» maat että muun muassa Pohjoismaat vaurastuivat 1900-luvulla. Yksilöiden väliset taloudelliset erot ovat nykyään selvästi suurempia kuin 30 vuotta sitten.⁷

Vuoden 2017 alussa julkaistun McKinsey-raportin mukaan 80 prosentissa amerikkalaistalouksista tulot eivät ole nousseet vuoden 2005 jälkeen. Isossa-Britanniassa luku on 70 %, Italiassa 97 % ja Ranskassa 63 %. Samanaikaisesti näiden maiden rikkaimmat ovat kuitenkin rikastuneet entisestään. Kaikki eivät kuitenkaan pidä epätasa-arvoa negatiivisena asiana. Uusliberaalit painottavat mielellään, että

tärkeintä on yhteis-kunnan talouskasvu ja kokonaisuhyvinvointi, koska markkinat huolehtivat siitä, että varat ja resurssit valuvat yhteiskunnan pyramidissa alaspäin. Näistä äänistä huolimatta suurin osa on nykyään sitä mieltä, että epätasa-arvo on ongelma. Aina ennen Davosin vuotuista World Economic Forumia julkaistaan raportti, jossa 700 ekonomia ja asiantuntijaa listaa inhimillistä kehitystä uhkaavia asioita. Viime vuosien taloushuippukokousten alla eriarvoisuutta on pidetty suurimpana uhkana. Asiantuntijat ovat todenneet, että markkinakapitalismia on uudistettava siten, että yhdenvertaisuus lisääntyy.

– Kasvava taloudellinen eriarvoisuus on populismin polttoainetta. On tullut aika pohtia uudelleen tulojen ja vaurauden parempaa jakoa, sanoi kansainvälisen valuuttarahaston johtaja Christine Lagarde ennen Davosin vuoden 2017 kokousta.⁹

Eriarvoisuus on kasvanut myös Pohjoismaissa, mutta ne ovat edelleen suhteellisen tasa-arvoisia. Olemme ennen kaikkea osoittaneet, että yhdenvertaisuus on pitkällä tähtäimellä tärkeä edellytys kasvavalle, tehokkaalle, joustavalle ja kestäväälle taloudelle. Pohjoismaissa on sekä vaurautta että hyvinvointia. Tai kuten The Economist asian ilmaisi: Olemme onnistuneet välttämään sekä Etelä-Euroopan taloudellisen jähmettymisen että USA:n valtavan epätasa-arvon varsinkin viimeisimmän suuren finanssikriisin ja vuoden 2008 maailmanlaajuisen talousromahduksen jälkeen.

⁷ Kestävän, kehityksen tavoitteet, UNDP, 2016.

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

⁹ Ojämlikheten bromsar hållbar tillväxt (Epätasa-arvo jarruttaa kestäväää kasvua, ei suomennettu), Svenska Dagbladet 19. 1. 2017.

Siksi pohjoismainen malli voi toimia esikuvana esimerkiksi sellaisille maille kuin Etelä-Korea tai Etelä-Afrikka. Tai niille Keski-Amerikan maille, jotka ovat parhailaan aikeissa lanseerata uuden sosiaalivaikutusjärjestelmän. Tai Indonesialle, joka toteuttaa valtavaa sairausvakuutusreformia. Pohjoismainen malli oli siksi esillä myös Yhdysvaltojen presidentinvaaleissa vuonna 2016 Bernie Sandersin ansiosta ja Ranskan presidentinvaaleissa vuonna 2017, kun presidenttiehdokas Emmanuel Macron kuvaili pohjoismaista mallia tavoittelemisen arvoiseksi. Kun Macron vieraili Ruotsissa syksyllä 2017, hän konkretisoi arviotaan ja sanoi, että hänen suunnitelmiaan Ranskan varalle ohjasivat erityisesti työmarkkina-

osapuolten vahvat kannanotot.

– Uskon, että ruotsalaisten kyky saavuttaa ammattiliittojen ja työnantajien välinen konsensus on erinomainen asia ja maanne menestyksen salaisuus. Se tekee teistä sekä kilpailukykyisiä että oikeudenmukaisia. Työmarkkinoiden osapuolten välinen dialogi johtaa oikeaan konsensukseen eri alueilla, hän sanoi Aftonbladetille.

Macron lähestyy tässä pohjoismaisen mallin keskeistä elementtiä. Katsotaanpa tarkemmin, mikä pohjoismainen malli oikeastaan on. Mikä on tyypillistä yhteiskuntajärjestelmälle, josta monet nykyään puhuvat ja haluavat ottaa mallia?

KOLMIJALKAINEN TUOLI

POHJOISMAAT OVAT keskenään varsin erilaisia. Niillä on omat lait ja säädökset, perinteet ja organisaatiokulttuurit. Malli näyttää hieman erilaiselta eri maissa. Maila on kuitenkin myös monia yhteisiä piirteitä. Voimmekin hyvin kutsua näitä erilaisia järjestelmiä pohjoismaiseksi malliksi. Vuonna 2014 loppuraporttinsa jättäneessä suuressa NordMod 2030 -tutkimushankkeessa mukana olleet tutkijat totesivat, että malli lepää kolmen pilarin varassa.

JÄRJESTÄYTYNEET TYÖMARKKINAT.

Pohjoismainen malli edellyttää vahvoja ammattiliittoja, joissa on paljon jäseniä ja korkea järjestäytymisaste. Mutta se vaatii myös vahvoja työnantajaorganisaatioita sekä näiden kahden kykyä toimia yhdessä, istuutua saman pöydän ääreen, solmia työehtosopimuksia ja huolehtia työrauhavelvoitteen turvaamisesta sopimuskausien aikana. Tämä kumppanuus perustuu siihen, että ammattiliitot ja työnantajat tunnustavat, että niillä on yhteisiä ja vastakkaisia tavoitteita, mutta että niiden

on ratkaistava ongelmat konflikteja kärjistämättä rakentavalla ja rauhanomaisella tavalla. Mallin tärkeimpiä osatekijöitä on se, että työmarkkinoiden ehdot toteutuvat parhaiten silloin, kun ammattiliitot ja työnantajat kantavat niistä itse vastuun. Tämän on tapahduttava työehtosopimuksen puitteissa keskitetysti ja paikallisesti käytävissä neuvotteluissa. Tätä kutsutaan kollektiiviseksi itsesääteleyksi. Muissa maissa on valittu muita tapoja ratkaista asia esimerkiksi lainsäädännöllä. Myös pohjoismainen malli edellyttää yhteistyötä valtion ja poliittisen järjestelmän kanssa, jotka huolehtivat säädöspohjasta. Kyseessä on siis kolmikan-tamalli, jossa valtio vastaa muun muassa työmarkkinapolitiikasta.

YLEINEN HYVINVOINTI, jossa verovaro- roin rahoitetut palvelut ja vakuutusjärjestelmät luovat hyvät ja tasa-arvoiset edellytykset terveydelle, koulutukselle ja työelämälle. Hyvinvointijärjestelmä turvaa ihmisten arkea silloin, kun työelämässä tai arjessa tapahtuu suuria muutoksia.



KUVA 1: POHJOISMAISEN MALLIN KOLME PILARIA

AKTIIVINEN TALOUSPOLITIikka joka asettaa etusijalle täystyöllisyyden ja matalan inflaation. Vastuullinen ja aktiivinen talouspolitiikka, joka raha- ja veropolitiikan keinoin tasoittaa suhdannevaihteluiden vaikutuksia ja yhteiskunnallisia eroja. Tähän kuuluu veronkanto ja varojen jakaminen hyvinvoinnin rahoittamiseen ja yhdenvertaisuuden lisäämiseen.

NordMod 2030 -tutkijat päättivät kuvata mallia yllä olevalla kuvalla.

Kuten kuva osoittaa, mallin kolme pilaria ovat sidoksissa toisiinsa. Yhdenkin pilarin muuttamisella on seurauksensa. Se merkitsee toisaalta mallin murtumista yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja luottamuksen osalta. Toisaalta se muuttaa kahden muun pilarin mahdollisuuksia toimia suunnitellulla tavalla.

Osapuolimalli ja vahvat osapuolet

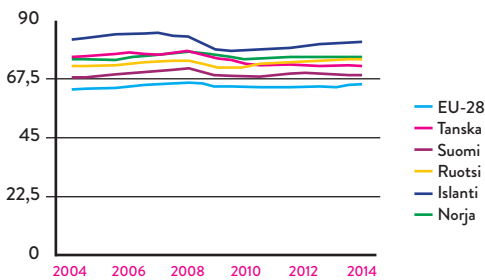
Kuten NordMod 2030 -hankkeessa on todettu, Pohjoismaat eivät ole ainoita hyvinvointivaltioita, joiden työmarkkinat ovat järjestäytyneet ja perustuvat työehtosopimuksiin. Mutta Pohjoismailla on kuitenkin tiettyjä erityispiirteitä. Ensinnäkin työmarkkinoiden molemmat osapuolet eli ammattiliitot ja työnantajat ovat olleet Pohjolassa vahvempia kuin muissa maissa. Tämän näkökulman Macron nosti esiin Aftonbladetin haastattelussa. Laajan ja suuren ammattiyhdistysliikkeen ansiosta osapuolet ovat olleet tasavertaisempia kuin monissa muissa maissa. Tämä suhteellinen tasapaino mahdollistaa ja on mahdollistanut sellaiset keskitetyt sopimukset, jotka ovat olleet oleellisia pohjoismaisen mallin kasvun ja toimivuuden kannalta.

Toiseksi Pohjoismaat ovat luoneet kattavia instituutioita, jotka tukevat valtion ja työmarkkinaosapuolten välistä yhteistyötä.

Korkea työllisyys

Pohjoismainen malli perustuu sille, että suurella osalla väestöstä on töitä. Korkea työllisyysaste, myös naisten osalta, pitää verotulot korkeina, mikä on mahdollistanut hyvinvointijärjestelmän rahoituksen. Alla olevassa taulukossa näkyy, kuinka työllisyys on yleisesti ottaen Pohjoismaissa korkeammalla tasolla kuin monissa muissa maissa.

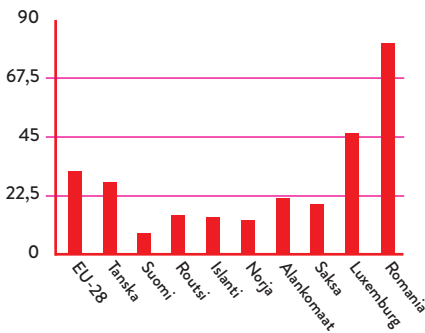
TAULUKKO 2:
TYÖLLISYYSASTE, EU JA POHJOISMAAT



Lähde: Eurostat

Jos verrataan miesten ja naisten työllisyyden välistä eroa, Pohjoismaat ovat siinäkin selvästi EU:n keskiarvon yläpuolella. Se ei ole sattumaa. Pohjoismaisen mallin puitteissa on pyritty tasaamaan naisten elinmahdollisuuksia ja parantamaan heidän omavaraisuuttaan muun muassa kehittämällä lasten päivähoitoa ja koulutusjärjestelmää sekä lapsilisä.

TAULUKKO 3:
MIESTEN JA NAISTEN TYÖLLISYYSASTEEN ERO VUONNA 2016



Lähde: Eurostat

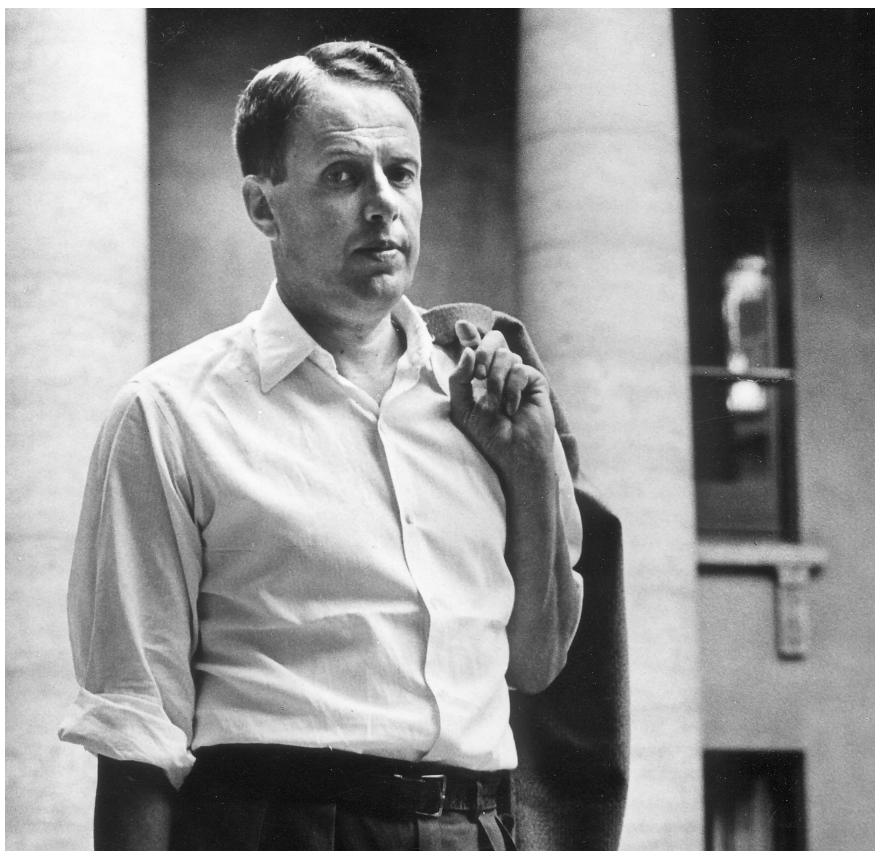
Solidaarinen palkkapolitiikka

Tässä yhteydessä on mainittava myös solidaarinen palkkapolitiikka. Toista maailmansotaa seuranneina vuosikymmeninä pohjoismaiset ammattiliitot tekivät tärkeän valinnan, kun ne päättivät periaatteellisella tasolla hyväksyä talouden jatkuvan muutoksen. Sen sijaan, että ammattiliitot olisivat taistelleet jokaisesta katoavasta työtehtävästä, työmahdollisuudesta ja työpaikasta, ne päättivät suhtautua myönteisesti kapitalismin muutoskykyyn.

Tärkeänä tekijänä tämän päätöksen takana oli solidaarinen palkkapolitiikka. Se tarkoitti sitä, että tuottavilla aloilla kuten esimerkiksi teollisuudessa työskentelevät palkansaajat pidättäytyivät palkkavaatimuksistaan niiden hyväksi, jotka työskentelivät vähemmän tuottavilla aloilla, ja mahdollistivat näin talouden kokonaispalkkapotin uudelleenjaon. Se hyödytti puolestaan koko yhteiskunnan taloutta, koska entistä useamman ostovoima parani. Sitä paitsi kilpailukyky ei huonontunut suhteessa muihin maihin, koska vientialojen palkankorotukset eivät olleet niin suuria. Inflaatiopaineet pysyivät kurissa ja niin kutsutun suljetun sektorin elinkeinoelämä (jonka toiminta on kotimaista eikä kärsi suoraan ympäristön kilpailusta) ei menettänyt työvoimaansa, joka olisi muutoin mieluummin työskennellyt aloilla, joilla palkankorotukset ovat suuria.

Ajatuksena oli (ja on), että työnantajien intresseissä on irtisanoa työntekijöitä ja sopeuttaa henkilöstökuluja, jos kysyntä laskee tai tuotanto muuttuu tai tehostuu. Työntekijöiden intresseissä puolestaan on saada turvallinen työpaikka, josta saa vakaat tulot.

Kompromissina näiden kahden tarpeen välille syntyi vaihtokauppa, jossa toisaalta taattiin työvoiman turva ja toisaalta mahdollisuus reagoida tuotannon jatkuvaan muutokseen. Kun suojeltiin työntekijöitä yksilöinä eikä matalatuottoisia työtehtäviä, oli hyväksyttävä se, että yritykset ja alat, joiden kantokyky oli heikko ja jotka eivät pystyneet tehostamaan toimintaansa,



KUVA: SVEN-GÖSTA JOHANSSON

menivät konkurssiin. Rakennemuutos hyväksyttiin. Tuolloin työttömiksi joutuneet siirtyivät tuottavampiin ammatteihin ja tuottavammille aloille.

Kunnollista palkkaa koskevat vaatimukset aiheuttivat tuotannon tehostamis-paineita. Yritysten oli näet pakko miettiä, miten tuottavuus saadaan pysymään sellaisella tasolla, että työntekijöille voidaan maksaa sopimusten mukaista palkkaa. Tällainen muutospainne hyödyttää kokonaistaloutta, koska kehittyneemmistä palveluista ja tuotteista maksetaan paremmin kuin yksinkertaisista.

Osaamisen kehittämistä kaikille

Tästä mallista seurasi, että Pohjoismaat kiipesivät askelma askelmalta kohti yhä selväpiirteisempää tietoyhteiskuntaa samanaikaisesti, kun pystyimme pitämään kiinni yhdenvertaisuutta korostavasta politiikasta. Jotta ammattiliittojen jäsenet saadaan ymmärtämään ja hyväksymään kyseisenkaltainen politiikka, tarvitaan hyvät

tukijärjestelmät, sosiaalivakuutukset, aikuiskoulutusta ja työttömyyskorvausjärjestelmä. Muuten epävarmuus kasvaa liian suureksi. On kuitenkin tärkeää luoda myös kehittynyt järjestelmä, jotta jokainen voi kehittää osaamistaan, vaihtaa alaa ja oppia uutta koko elämänsä ajan. Muutoin ihmiset eivät pysty tekemään niitä uusia työtehtäviä, joita rakennemuutoksen myötä syntyy. Tarvitaan maailmanluokan peruskoulutusta ja mahdollisuuksia korkeampaan koulutukseen sekä aikuis- ja ammattikoulutukseen työuran eri vaiheissa.

Tätä mallia muotoilivat jo 1950-luvun puolivälissä ruotsalaiset ammattiyhdistys-ekonomit Gösta Rehn ja Rudolf Meidner, mutta samat ajatukset vaikuttivat politiikkaan ja työmarkkinoihin myös muissa Pohjoismaissa. Mallin edellytyksenä oli pääasiallisesti suljettu järjestelmä, jossa valvotaan kansallisesti työmarkkinoiden ja talouden toimintaa, mutta se on käytännöllisesti katsoen vaikuttanut siihen, miltä pohjoismainen yhteiskuntamalli tänään näyttää.

MIKSI SIITÄ TULI POHJOISMAINEN MALLI?

POHJOISMAINEN MALLI muotoutui sen yhteiskuntajärjestelmän pohjalle, joka syntyi 1900-luvun alussa. Teollistuminen aiheutti tuolloin suuria sosiaalisia ja taloudellisia ongelmia. Maanviljelyä rationalisoitiin ja ihmiset muuttivat kaupunkeihin, joissa teollisuus tarvitsi työvoimaa. Yhteiskunnassa ei kuitenkaan ollut järjestelmiä, jotka olisivat huolehtineet työtaturmissa loukkaantuneista, sairaista ja työttömistä. Maailmansotien välissä syntyneiden talouskriisien yhteydessä tämä oli erityisen ilmeistä. USA:n talouden romahdus vuonna 1929 levitti sokkiaaltoja ympäri maailman. Euroopassa miljoonat ihmiset joutuivat työttömiksi. Pelkästään Ruotsissa lasketaan 1930-luvun alussa olleen 30 000 »kulkijaa» eli työläistä, jotka olivat menettäneet kaiken ja joutuneet mieron tielle etsimään työtä ja kattoa päänsä päälle.¹⁰ Ne olivat kaoottisia vuosia. Tyytymättömyys sosiaaliseen järjestelmään kasvoi ja purkautui lakkoina, protesteina ja sosiaalisena levottomuutena. Poliittiset ääriliikkeet vahvistuivat sekä oikealla että vasemmalla.

Vaikeiden aikojen seuraukset näkyivät eri tavoin eri maissa ja eri puolilla maailmaa. Natsismi ja fasismi eivät saaneet Pohjoismaissa yhtä vahvaa jalansijaa kuin monilla muilla Euroopan alueilla. Tätä selittää Pohjoismaiden kasvuhakuinen talouspolitiikka. Valtiot päättivät investoida luodakseen työpaikkoja ja saadakseen talouden kasvuun 30-luvun talouskriisin aikana. Toiseksi tätä selittävät vahvat pohjoismaiset ammattijärjestöt, jotka pystyivät sato-

jentuhansien luottamushenkilöidensä ja jäsentensä turvin taistelemaan ja argumentoimaan työpaikoilla ja kansalaisyhteiskunnassa ääri-ilmiöitä vastaan. Kun fasistit ja kiihkoilijat kokoontuivat poliittisiin tapausmisiinsa, vaihtoehtona oli aina suurempi ammattiliiton kokoontuminen. Työväenliikkeellä oli Pohjoismaissa yksinkertaisesti enemmän yhteiskunnallista valtaa, jota italialainen poliittinen ajattelija Antonio Gramsci kutsui »hegemoniaksi».

Pohjoismaisen mallin perusta luotiin myös noihin aikoihin. Konfliktien ja luokkataistelun sijaan valittiin vuoropuhelu ja sopimukset. Tämä johti siihen, että työmarkkinoita alettiin säädellä työehtosopimuksin. Luotiin ensimmäiset sosiaalivakuutusjärjestelmät.

Seuraavat askeleet otettiin toisen maailmansodan jälkeen. Pohjoismaiset hyvinvointivaltiot muodostuivat: enemmän julkisia hyvinvointipalveluita sekä kattavampi eläke- ja sosiaalivakuutusjärjestelmä. Samanaikaisesti vahvistettiin kolmen osapuolen eli työnantajien, ammattiliittojen ja poliittisen järjestelmän, keskinäistä yhteistyötä. Se paransi palkkauksen ja talouspolitiikan koordinoitua.

Hyvinvointivaltion syntyyn vaikutti myös se, että sosiaalidemokraattisilla puolueilla ja koko työväenliikkeellä oli useimmissa Pohjoismaissa vankka kannatus. Tämä ei koskenut niinkään Suomea ja Islantia, joissa keskustalaiset ja porvaripuolueet ovat hallinneet politiikkaa. Kaikissa maissa oli vankat poliittiset enemmistöt, mikä

johti vakauteen ja siihen, että osapuolilla oli neuvottelukumppaneita pöydän »politiikan» puolella. Vahvat ammattiliitot loivat myös kovaa yhteiskunnallista painetta kaikissa Pohjoismaissa. Tämä johti siihen, että pohjoismainen hyvinvointimalli kehittyi aivan toiseen suuntaan kuin Manner-Euroopassa tai USA:ssa. Tanskalainen hyvinvoinnin tutkija Gösta Esping Andersen on kutsunut tätä »sosiaalidemokraattiseksi malliksi».

»Harvoja ajanjaksoja voi verrata tähän rakennuskauteen, kun puhutaan tasa-arvoistumisesta ja laajojen kansanosien elämänlaadun ja elinehtojen paranemisesta», toteavat tutkijat NordMod 2030-hankkeen loppuraportissa.¹¹

Pohjoismaat ovat olleet suhteellisen avoimia talouksia, ja suuri osa niiden taloudesta on ollut riippuvaista tuonnista ja viennistä. Se on luonut hyvinvointia, mutta se on myös tehnyt Pohjoismaiden talouksista herkkiä muutospaineille, mikä on ollut erityisen näkyvää 1970-luvulta eteenpäin. Kuten jo mainittiin, solidaarinen palkkapolitiikka auttoi tuolloin viemään yhteiskuntia eteen- ja ylöspäin taloudellisessa ravintoketjussa samanaikaisesti, kun yhdenvertaisuutta Pohjoismaissa ylläpidettiin ja jopa vahvistettiin.

Kriisit ja joustavuus

Malli on kohdannut vuosien mittaan monia kriisejä. Poliitikkojen ja työmarkkinaosapuolten on ollut pakko muokata järjestelmää. Yhteiskunnan kehitys on vaatinut muutoksia. Paine on ollut erityisen kova viimeisten 25–30 vuoden aikana. Berliinin muurin murtuminen romahdutti vaihtoehtoiset suunnitelmatalouteen perustuvat järjestelmät, jotka olivat olleet käytössä niin kutsutuissa itäblokin maissa. Neuvostoliiton yhtenäinen valtiomalli hajosi. EU aloitti jo 1980-luvulla toimet vahvemman integraation aikaansaamiseksi, mikä johti 1990-luvulla sisämarkkinoiden ja rahaliiton vakiintumiseen. Moni valtio haki jäsenyyttä, ensin sellaiset maat

kuin Suomi ja Ruotsi, myöhemmin maat, jotka olivat kuuluneet Neuvostoliiton etupiiriin. Unioni kasvoi lyhyen ajan kuluessa 12 maan yhteenliittymästä 28 jäsenvaltion kokonaisuudeksi.

Samanaikaisesti pohjoismaiset yhteiskunnat muuttuivat radikaalisti. Elinkeinorakenne muuttui, kun vanha teollisuus siirsi tuotantoaan kiihtyvään tahtiin maihin, joissa palkat ja tuotantokustannukset olivat matalammat. Yhä useampi nuori jatkoi yliopistoon. Ihmisten perhemallit ja elämäntapa muuttuivat. Yhä useampi muutti kaupunkiin. Ulkomaalaistaustaisten kansalaisten ja asukkaiden osuus kasvoi. Pohjoismaiset yhteiskunnat muuttuivat moni-ilmeisemmiksi.

Kaiken kaikkiaan nämä muutokset johtivat siihen, että pohjoismaiset poliitikot toteuttivat monia uudistuksia sopeuttaakseen järjestelmiään uusiin ehtoihin. Poliittisesta oikeistosta kuului pohjoismaista mallia kritisovia ääniä, joiden mukaan uudistuksia ei tehty tarpeeksi. Että malli ei ollut enää elinkelpoinen uudessa esiin nousevassa yhteiskunnassa. Vasemmalta laidalta arveltiin, että malli oli purkautumassa. Että uudistukset olivat liian suuria.

Työväenliikkeen mielestä uudistusten tarkoituksena oli muokata järjestelmää niin, että malli voidaan pelastaa. Kaikissa Pohjoismaissa tehtiin sopimuksia, joilla muutettiin verotusjärjestelmää. Tuloksena olivat muun muassa työn alhaisempi verotus ja useissa tapauksissa veroasteikon matalampi progressio. Keskuspankeista tuli itsenäisempiä, ja talouspolitiikan selkeänä tavoitteena oli inflaation hillitseminen. Monet Pohjoismaat toteuttivat laajoja julkisen sektorin säästöohjelmia sekä eläkejärjestelmien uudistuksia, mikä johti yleisen hyvinvoinnin vakavaan kyseenalaistamiseen. Joissain maissa (erityisesti Ruotsissa) osa julkisen sektorin hyvinvointipalveluista yksityistettiin.

Meitä erityisesti kiinnostavilla työmarkkinoilla osapuolet päätyivät yhdessä tuumin pitämään palkankorotukset maltillisina kilpailukyvyyn säilyttämiseksi sekä hillitsemään inflaatiota ja pyrkimään sen

¹¹ Den nordiska modellen mot 2030, Ett nytt kapitel?, sivu 134, Jon Erik Dølvik, Faro, 2014.



sijaan reaali-palkkojen nostoon. Tanskan ja Ruotsin ammattiliitot ja työnantajat olivat samaa mieltä sektoreihin perustuvasta sopimusjärjestelmästä, ja Suomessa, Islannissa ja Norjassa päätettiin vahvistaa tulopoliittista kolmikantayhteistyötä.

NordMod 2030 -hankkeen tutkijat toteavat, että sekä oikeistosta että vasemmistosta tulevat kriitikot olivat väärässä. Uudistukset eivät horjuttaneet mallin perustuksia. Siitä tuli itse asiassa vahvempi, ja uuden vuosituhannen alkuvuosina Pohjoismaat olivat kansainvälisesti tarkasteltuna esikuvia. Niillä on vahva talous, hyvinvointi ja luovia kansalaisia, jotka muun muassa nostivat maat uuden IT-kehityksen kärkeen. »Verrattuna tämän päivän kehitykseen kriisiytyneissä euromaissa Pohjoismaiden nousu 90-luvun kriisistä kuvaa hyvin sitä, kuinka pohjoismaisen mallin mukainen, institutionaalinen rahapolitiikan, palkanmuodostuksen ja hyvinvointipolitiikan koordinointi voi luoda pohjan tehokkaalle sopeuttamiselle ja laajan kannatuksen kriisiajan raskaille päätöksille», sanotaan NordMod 2030:n loppuraportissa.¹²

Mutta muutoksen kourissa olevan ympäristön aiheuttama paine ei ole hellittänyt. 90-luvun kriisien jälkeen seurasi muutamia

elpymisen ja kasvun vuosia, joita seurasi pian vuoden 2001 IT-romahdus. Sen jälkeen nähtiin taas muutamia suhteellisen nopean kasvun ja hyvän talouden vuosia erityisesti Pohjoismaissa. Sitten iski vuoden 2008 talousromahdus ja sitä seurannut talouskriisi.

Siitäkin Pohjoismaat ovat selviytyneet suhteellisen hyvin. Kriisi iski alussa pahimmin Islantiin, jonka koko paisunut finanssisektori romahti. Mutta maa nousi kriisistä suhteellisen nopeasti seuraavien toimenpiteiden ansiosta: 50 prosentin devalvaatio, tietoinen päätös olla tukematta kriisiin joutuneita pankkeja ja rahoituslaitoksia ja ennemminkin rasisitusten jakamiseen kuin sääntelyyn ja verohelpotuksiin tähännytt politiikka. Ekonomistit selittävät tätä muun muassa 90-luvun kriisin jälkeen tehdyllä talouden vakauttamisella sekä sillä, että – kuten jo todettiin – työmarkkinaosapuolet pystyivät yhdessä valtion ja poliitikkojen kanssa toteuttamaan mallia uudistaneita toimenpiteitä. Näiden uudistusten perusedellytyksenä on ollut vahva ja yhtenäinen ammattiyhdistysliike.

Kriisistä seurasi tästä huolimatta monissa Pohjoismaissa 90-luvulla korkea työtömyyttä ja työmarkkinoilta putoamista. Palaamme tähän pian.

SUURTEN AMMATTI- LIITTOJEN MERKITYS

MALLIN PILARIT ovat riippuvaisia toisistaan, mutta pohjoismaisen mallin erottaa muista järjestelmistä kaikkein eniten pilari, joka edustaa työmarkkinoita ja työmarkkinoiden järjestäytyneisyyttä.

Kuten aiemmin käsittelemämme esimerkit osoittavat, yhdenvertaisuuteen keskittyvä pohjoismainen malli, joka luo puolestaan luottamusta, kasvua ja turvallisuutta, ei olisi ollut mahdollinen ilman vahvoja ammattiliittoja, joissa oli paljon jäseniä ja aktiiveja. Tällaista väitettä voisi ensi silmäyksellä pitää ammattiliittojen propagandana, keinona röyhistää rintaansa ja sanoa: ME teimme sen! Se ei ole tässä tarkoitus. Pohjoismaisten yhteiskuntien erityispiirteille on toki monia muitakin tärkeitä syitä. Luova ja kasvuhakuinen elinkeinoelämä. Elinkeinorakenne, jonka tuotteet (esimerkiksi puu ja teräs) olivat erittäin kysytyjä sodanjälkeisessä Euroopassa. Kaukonäköiset poliittiset puolueet, jotka osasivat hyödyntää näitä edellytyksiä.

Mutta ei ole propagandaa väittää, että vahvat ammattiliitot ovat olleet tässä yhteiskunnan rakentamisessa kantavia voimia. Työmarkkinoiden säännöt, ongelmien ratkaisu ennemmin työehtosopimuksilla kuin lainsäädännöllä, vahvat sosiaalivakuutukset ja työmarkkinapolitiikka, joka tuo ihmisille turvaa muutosten keskellä, ovat kaikki seurausta vahvoista ammattiliitoista.

Florence Jaumotte ja Carolina Osorio Buitron toteavat Kansainvälisen valuuttarahaston julkaisemassa raportissa (*Inequality and labour market institutions*, 2015;

Epätasa-arvo ja työmarkkinoiden instituutiot, ei suomennettu), että yhteiskunnassa vallitsevan yhdenvertaisuuden sekä ammatillisen järjestäytymisen ja ammattiliittojen vahvuuden välillä on selkeä yhteys. Toisaalta he pystyivät osoittamaan selkeästi, että maat, joissa on vahvoja ammattiliittoja, ovat maailman tasa-arvoisimpia. He myös osoittivat, mitä tapahtuu, kun ammattiliittojen voima heikkenee:

»Löysimme vahvoja todisteita siitä, että tutkimiemme kehittyneiden talouksien heikentyneet työmarkkina-instituutiot ovat yhteydessä tulojaon kasvavaan epätasa-arvoon»,

IMF-ekonomit kirjoittivat.

IMF-ekonomien johtopäätös oli, että pienentynyt työväestön järjestäytymisaste johtaa yleiseen epätasa-arvon kasvuun ja siihen, että korkeimmat palkat kasvavat nopeasti. Mutta he osoittivat myös, että rikkaimpien osuus pääomatuloista kasvaa yhteiskunnissa, joissa ammattiliitot ovat heikkoja. Heikoilla ammattiliitoilla on huonot mahdollisuudet vaikuttaa yritysten päätöksiin yritysjohton palkkauksesta ja muista korvauksista. Epätasa-arvo siis kaksinkertaistuu.

Yalen yliopiston professori Jacob Hacker päätyi samankaltaisiin johtopäätöksiin kuuluisassa artikkelissaan *The institutional foundations of middle class democracy* (Keskiluokkaisen demokratian institutionaaliset perusteet, ei suomennettu).

Hackerin teesinä on, että yhteiskunnat ovat keskittyneet lähinnä hyvinvoinnin jakamiseen ja unohtaneet, kuinka tärkeää on puuttua siihen epätasa-arvoon, jonka vähentämiseksi jakopolitiikkaa on alunperin tarvittu. Hacker tarjoaa tähän reseptiksi paremmin järjestäytyneitä työntekijöitä. Hän suhtautuu osin epäillen ammattiliittojen toimintatapoihin, mutta kokemukset Pohjoismaista osoittavat, että vahvat ammattiliitot tukevat Hackerin mainitsemää ennaltajakoa. Tai kuten Håkan A Bengtsson kirjoittaa raportissa *En progressiv arbetsmarknadspolitik*: »Jos ammatillinen järjestäytyminen on vähäistä ja heikot ammattiliitot eivät pysty edustamaan jäseniään ja neuvottelemaan näiden

puolesta, yhteiskunta kehittyy kansalaisten ja erityisesti palkansaaajien näkökulmasta huonompaan suuntaan. Heikkojen ammattiliittojen maissa palkat ovat yksinkertaisesti huonompia ja työehdot heikompia. Lyhyesti sanottuna ne ovat epäoikeudenmukaisempia yhteiskuntia, joissa on suuremmat luokkaerot ja heikompi hyvinvointi niin julkisten palveluiden kuin turvallisuutta suojaavien järjestelmienkin osalta. Heikommat ammattiliitot johtavat työmarkkinoilla epätasapainoon, joka suosii yksipuolisesti työnantajia.» Nämä johtopäätökset edellyttävät kuitenkin sitä, että ammattiliitot tuntevat vastuunsa ja pysyvät mukana yhteiskunnan muutoksessa.

HAASTEITA JA EHDOTUKSIA



KUVA: SCANDINAV

Olisi helppoa pelkistää mallia nykyään uhkaavat tekijät niin, että kyse olisi vain »uusliberaalien» ja »oikeiston» aiheuttamasta uhasta. Totta kai sellaisia uhkia on. Oikeisto ja työnantajat ovat usein – mutta eivät aina – kyseenalaistaneet mallin. Tätä pohjoismaisen mallin hanketta työstettäessä on ollut mielenkiintoista havaita, että ruotsalaiset työnantajajärjestöt näyttäisivät olevan vakuuttuneempia siitä, että malli on purettava, kuin niiden sisarorganisaatiot muissa Pohjoismaissa. Niissä ollaan yksimielisempiä mallin eduista.

Siitä huolimatta mallilla on muita, pitkällä tähtäimellä vakavampia haasteita. Nämä haasteet liittyvät laajasti yhteiskunnalliseen kehitykseen.

Merkittävin näistä haasteista on se, että yhteiskunta on jakautumassa sosiaalisesti ja taloudellisesti kahtia. Vaikka Pohjoismaat ovat edelleen maailman tasa-arvoisimpia maita, erot ovat kasvaneet johdon-

mukaisesti 1980-luvulta lähtien. Tiettyjen ryhmien kokemus luottamus vähenee myös väistämättä. Tämä koskee erityisesti nuoria ja niitä, joiden asema työmarkkinoilla on epävarma.

Tässä tarvitaan raportin johdannossa kuvailemaamme suunnanvalintaa.

Annammeko mallin purkautua ja hyväksymmekö sen raunioille nousevan epätasa-arvoisemman yhteiskunnan? Vai pitäisikö meidän analysoida kehitystä ja suorittaa tarvittavat toimenpiteet, jotta malli säilyisi hengissä?

Jotta pohjoismaainen malli säilyisi elinkelpoisena, työmarkkinaosapuolten ja poliittisen järjestelmän on tunnistettava sitä uhkaavat haasteet. Luonnostelemme tässä kuvaa siitä, missä nämä haasteet piilevät ja mitä ammattiliittojen ja poliitikkojen pitäisi tehdä vastatakseen niihin.

Robotit ja työttömyys – täystyöllisyyteen pyrkivä politiikka

Pohjoismaisen mallin elinkelpoisuuden ja julkisen hyvinvointijärjestelmän rahoittamisen keskeinen edellytys on, että valtiot pystyvät pitämään työllisyyden korkeana ja työttömyyden matalana.

Kun malli sodan jälkeen syntyi, täystyöllisyytenä pidettiin tilannetta, jossa työttömyysaste oli 2–3 prosenttia. Tällä hetkellä vain Islanti voi rehennellä 3 prosentin työttömyysasteellaan. Norjan tilanne on myös hyvä 4 prosentin työttömyydellä. Muissa Pohjoismaissa työttömyysaste on 6–8 prosenttia. Yleisesti ottaen työttömyys on liian korkealla tasolla. Kaikkein suurin ongelma on se, että monen työttömäksi joutuvan on vaikea palata työmarkkinoille. Siitä seuraa pysyvä ulkopuolisuuden tunne.

Tämä luo paineita pohjoismaiselle hyvinvointijärjestelmälle. Se selittää myös osaltaan sitä, miksi luokkaerot ovat kasvaneet ja palkansaajien asema työmarkkinoilla on heikentynyt. Erityisesti muissa maissa syntyneiden työttömyys on suurta. Tämä lisää paineita alentaa vähimmäispalkkaa ja vaatimuksia »yksinkertaisten» työtehtävien luomisesta, mikä omalta osaltaan lisäisi yhteiskunnan epätasa-arvoa ja horjuttaisi pohjoismaista mallia.

On havaittavissa, että kehitys voi johtaa korkeaan työttömyyteen ja lisääntyvään epätasa-arvoon. Tärkeänä taustatekijänä tässä on työelämän lisääntyvä automatisaatio. Ihmistyövoima voidaan yhä useammissa ammateissa ja työtehtävissä korvata roboteilla, koneilla ja tietokoneilla.

Kun ruotsalainen ammattiliitto TCO järjesti noin 20 vuotta sitten »tietokoneistumista» koskevan konferenssin, eräs luennoitsija kysyi yleisöltä: »Kuinka moni teistä uskoo, että tulevaisuudessa ihmiset voivat käyttää tietokonetta lukemiseen julkisilla liikennevälineillä kulkiessaan?»

Vain muutama eturivissä istunut IT-intoilija nosti kätensä. Kaikkien muiden mielestä tietokoneet olivat aivan liian kömpelöitä ja näytöt liian hankalia lukemista ajatellen. Niin ei tulisi tapahtumaan.

Tänään luemme älypuhelimiltamme lehtiä, kirjoja ja sosiaalisen median postauksia metrossa ja bussissa. Itse asiassa tätäkin tekstiä kirjoitetaan junassa matkalla Eskilstunasta Tukholmaan.

Kymmenkunta vuotta sitten tutkijat kirjoittivat artikkeleita, joiden mukaan tiettyjä työvaiheita ja ammatteja ei todennäköisesti voida automatisoida, esimerkiksi autolla ajoa. Siitä tietokone ei millään selviä. Kuljettajien työ on siis turvattu. Vain muutamaa vuotta myöhemmin Yhdysvaltojen puolustusviranomaiset julistivat kilpailun, jossa haastettiin autonvalmistajat tuottamaan itseohjautuvia autoja, ja nykyään niitä liikkuu samoilla teillä kuin ihmisten ohjaamiakin. Nyt tutkijat arvelevat, että suurin osa kaikista teillä liikkuvista autoista on muutaman vuoden päästä itseohjautuvia. Niissä istuvat ihmiset voivat keskittyä kahden pisteen välillä matkatessaan muihin asioihin, kuten netissä surffailuun tai lehtien ja kirjojen lukemiseen tai sosiaalisen median seuraamiseen mobiililaitteiltaan.

Esimerkit osoittavat, kuinka nopeaa kehitys on. Strategisen tutkimuksen säätiön (Stiftelsen för strategisk forskning) julkaiseman raportin mukaan joka toinen työtehtävä automatisoituu Ruotsissa seuraavan 20 vuoden aikana eli siitä huolehtii tietokone tai robotti. Riski on suurin muun muassa seuraavilla aloilla ja seuraavissa työtehtävissä: myyjän, vähittäiskaupan ja kassahenkilöstön tehtävät, yksinkertaisemat maanviljelykseen liittyvät tehtävät, keittiöhenkilökunnan ja vastaavien tehtävät, mutta myös kirjanpito- ja laskenta-assistenttien tehtävät. Kuvio »vahvistaa viime vuosikymmenien trendien jatkumista. Koko joukko vähemmän koulutusta vaativia tehtäviä uhkaa siirtyä tietokoneiden hoidettaviksi, samalla kun korkeampaa koulutusta vaativat ja parempipalkkaiset tehtävät ovat suhteellisen turvattuina tai jopa hyötyvät tietokoneistamisesta siten, että esimerkiksi toimitusjohtaja tai matemaatikko pystyy tekemän työtään tehokkaammin», kirjoittaa strategisen tutkimuksen säätiö. Samalla se korostaa, että säännöstä on

myös poikkeuksia. Personal trainerin ja kampaajan riski menettää työnsä on pienempi kuin esimerkiksi biolääketieteen analyytikon. Kaikki riippuu siitä, millaisia työtehtäviä roboteilla ja tietokoneilla voidaan korvata.

Kehityssuunta on sama myös muissa Pohjoismaissa. Esimerkiksi ajatushautomo Cevea on Tanskassa laskenut todennäköisyyksien pohjalta, mitkä ammattiryhmät rationalisoidaan pois markkinoilta robotisaation myötä:

KUVIO 2: Todennäköisyys työtehtävien automatisoinnille



Tietolähteet: Pajarinen ja Ekeland sekä Danmarks Statistik (Tanskan tilastokeskus)

Voimme havaita, että tietokoneistaminen vaikuttaa myös toimihenkilöiden ammatteihin, joissa työskentelee tällä hetkellä paljon ihmisiä. Toiseksi koneistumisen aikakaudeksi kutsutulla ajanjaksolla keskiluokka tulee ilmeisesti kutistumaan. Monet niistä, joilla aiemmin oli suhteellisen hyväpalkkainen työ joutuvat laskeutumaan yksinkertaisemmalle palvelusektorille, jossa palkat ovat pienempiä, joka vaatii vähemmän koulutusta, mutta jonka työtehtäviä ei voi siirtää tietokoneille ja roboteille. Sellaisista ammatteista kuten »liiketaloustieteilijät, markkinoijat ja henkilöstöhallinnon työntekijät» voitaisiin laskelmien mukaan tietokoneistaa 46 %, mikä vastaa noin 50 000 työpaikkaa», todetaan raportissa *Vartannat jobb automatiseras inom 20 år* (Joka toinen työtehtävä automatisoituu 20 vuoden kuluessa, ei suomennettu) Ruotsin tilanteesta.¹³

Suuri osa katoavista työtehtävistä korvautuu todennäköisesti uusilla. Niin talous on aina toiminut. Uudenlainen yhteiskunta luo

uusien tavaroiden ja palveluiden tarpeita julkisella ja yksityisellä sektorilla. Mutta on ilmeistä, että kehitys vaatii yhteiskunnalta suunnatonta kykyä sopeutua muutoksiin.

Ensimmäinen keskeinen kysymys on, miten poliittinen järjestelmä pystyy pitämään kiinni täystyöllisyyden tavoitteesta. Vaikka tavoitetta onkin useimmissa Pohjoismaissa vaikea saavuttaa lähitulevaisuudessa, Islannin ja Norjan esimerkit osoittavat, että korkea työttömyys ei ole luonnonlaki edes globalisaation aikakaudella. Tavoite voi olla hämärä ja epäselvä, mutta se viitoittaa kuitenkin tietä ja vaikuttaa poliittisiin valintoihin. Sen osoittaa muun muassa EU:n viime vuosikymmenien politiikka. EU:n talouspolitiikka on pyrkinyt lähinnä tasapainottamaan budjettia ja taistelemaan inflaatiota vastaan. Työllisyys ei ole ollut listalla ensimmäisenä. Sama linja on ollut nähtävissä Pohjoismaissa eri tasoilla. Pohjoismaiden on nyt erityisen tärkeää toimia EU:ssa yhteistyössä ja muuttaa tämänhetkistä talouspoliittista paradigmat sekä saada koko EU nostamaan työ etusijalle.

Kansallisella tasolla kyse on julkisista investoinneista ja panostuksista, joilla työmarkkinoiden ulkopuolella olevat ihmiset saadaan mukaan. Monet tulevat tarvitsemaan uutta työtä koneistumisen toisella aikakaudella. Tarvitaan osaamisen kehittämistä ja koulutusta, jotta nämä ihmiset voidaan varustaa uusien työmarkkinoiden tarpeita varten. Koulutusjärjestelmä vaatii lähitulevaisuudessa suuria panostuksia, kun kaikilta vaaditaan elinikäistä oppimista. Tässä on huomioitava, että pitkäaikais- ja muiden työttömien kohdalla kohdalla tarvitaan erilaisia strategioita, koska ensin mainittuun ryhmään on panostettava voimakkaasti, jotta se ei ajautuisi pysyvästi työmarkkinoiden ulkopuolelle.

Jotta tulevaisuuden osaamisesta voidaan huolehtia, ammattiliittojen, työnantajien ja valtion välinen yhteistyö on keskeisessä asemassa. Häkan A Bengtsson ehdottaa raportissaan *En progressiv arbetsmarknadspolitik* muun muassa erilaisia osaamistilien muotoja, ja hän on sitä mieltä, että muut Pohjoismaat voisivat ottaa mallia tanskalaisesta palkkatilijärjestelmästä.

¹³ Vartannat jobb automatiseras inom 20 år, utmaningar för Sverige, Stiftelsen för strategisk forskning, 2016.

On myös luotava uusia elinkeinoelämää kehittäviä strategioita ja hahmoteltava nykyaikaista teollisuus- ja elinkeinopolitiikkaa, johon on sisällytettävä sekä muutoskyky että niiden pohjoismaisten alueiden ja alojen kehitys, jotka uhkaavat jäädä jälkeen.

Ja epävarmoja töitä – vastarinta ja sopeutuminen

Robotisoinnin ja työttömyysuhan kasvun rinnalla nousee esiin uusi verkkopohjainen talous. Sitä on kutsuttu alustataloudeksi, jakamistaloudeksi ja keikkataloudeksi. Ilmiön nimi vaihtelee, mutta sen ideana on, että asiakkaat ja toimittajat/tuottajat löytävät toisensa sovelluksen avulla. Ruotsissa alan tunnetuimpia yrityksiä lienevät Uber ja Foodora, joka toimittaa ruokaannoksia polkupyörällä, tai Airbnb, joka välittää asuntoja suoraan yksityisten vuokranantajien ja asiakkaiden välillä, mutta vastaavaa toimintaa syntyy jatkuvasti koko palvelusektorilla. Mukanamme jatkuvasti kulkevat älypuhelimet antavat meille lisää mahdollisuuksia käyttää erilaisia palveluita ja maksutoimintoja. Tämä muuttaa perustavalla tavalla tapaamme tehdä ostoksia, kuluttaa ja omistaa.

Ruotsalaisen Unionen-ammattiliiton kotisivuilla on kertomus Noel Reedistä, joka asuu ja työskentelee Texasissa. Hänen työnsä heijastelee sitä tulevaisuutta, joka meitä odottaa, jos keikkatalous ottaa vallan. Noel Reed on yhteydessä alustayritykseen nimeltä Amazon Mechanical Turk. Nimi saattaa vaikuttaa käsittämättömältä, mutta se viittaa erääseen 1700-luvun huijaukseen. Eräs keksijä väitti luoneensa esimodernin tietokoneen, joka osasi pelata šakkia. Tietokone oli suuri puulaatikko ja sen nimi oli Turkkilainen. Kun asiaa tutkittiin tarkemmin, selvisi, että keksijä oli yksinkertaisesti sijoittanut laatikon sisään ihmisen, joka istui ja pelasi šakkia muiden ihmetellessä, mitä kaikkea tekniikka saakaan aikaan. Amazon Mechanical Turk -yrityksen työntekijät ovat aikamme mekaanisia turkkilaisia, jotka tarttuvat toimeen,

kun tietokone ei selviä jostakin tehtävästä. Noel Reed kirjautuu verkostoon ilta-päivällä ja saa toimeksiantoina esimerkiksi käsinkirjoitettujen tekstien digitointia, oikolukua tai yksinkertaisten selvitysten tekoa. Hän ansaitsee vain noin 350 euroa kuukaudessa, eikä hän voi olla varma siitä, että hän saa toimeksiantoja. Toisaalta hän pystyy päättämään omasta ajankäytöstään paremmin kuin jos hänen pitäisi mennä toimistoon joka aamu kahdeksaksi.

– Voin tehdä jonakin päivänä 12 tuntia töitä, jollei minulla ole muuta tekemistä, ja pitää vapaapäivän halutessani.

Periaatteessa kyse on paluusta talouteen, joka leimasi aikaa ennen teollistumista, jolloin yritykset tilasivat ompelua tai kudontaa tai käsitöitä työntekijöiltä, jotka tekivät töitä kotonaan tai pienessä verstaassaan. Täysin hajautettu talous, mutta myös paluu epävarmemmille työmarkkinoille.

»Kutsutpa millä nimellä tahansa sitä, että sovellus/alusta yhdistää toisiinsa toimittajan ja tilaajan, voimme joka tapauksessa todeta, että tulevaisuuden työmarkkinat ovat jo todellisuutta», kirjoittaa Unionen-ammattiliitto kotisivullaan.⁴

On tärkeää pohtia palkansaajien työntekijästatusta sektorilla, jolla yhä useampi työllistää itse itsensä.

On tärkeää ja kiireellistä luoda tälle alueelle lainsäädäntö ja ammatilliset strategiat. Meidän on myös toimittava EU:n tasolla, jotta voisimme yhdessä löytää keinot, joilla alustataloutta säädellään. Tämä on tärkeää muun muassa siksi, että uusi tekniikka ja monet yritykset ovat ylikansallisia.

Tässä suhteessa on erittäin tärkeää tarkastella lainsäädäntöä ja pohtia, kuinka työehtosopimukset soveltuvat tämänkaltaiseen, alustatalouteen liittyvään työntekoon.

Alustatalous vahvistaa suuntausta, joka johtaa jo parin vuosikymmenen aikana lisääntyneen epävarmuuden kasvuun työmarkkinoilla. Epävarmojen työsuhteiden määrä kasvaa. Ne ovat työsuhteita, jotka eivät tuo riittävää elantoa tai kohtuullisia elinolosuhteita. Turvattomia ja epävarmoja työsuhteita on ollut aina. Nämä työtehtävät

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

ovat länsimaissa pitkään keskittyneet naisvaltaisille palvelualoille, vähittäiskaupaan ja taideoille. Viimeksi kuluneiden kolmen vuosikymmenen aikana turvattomien ja epävarmojen työsuhteiden määrä on kuitenkin kasvanut nopeasti kaikilla työelämän alueilla: miesvaltaisilla aloilla, teollisuudessa ja julkisella sektorilla. Epävarmat työsuhteet koskevat nyt myös työnjohtoa. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi useita lyhyitä sijaisuuksia, osa-aikatyötä, projektiluonteisia työtehtäviä, lyhyitä tilapäistöitä, joissa työehdot ovat epäselviä, työnantajia, jotka kohtelevat työntekijöitään ennemminkin itsenäisinä ammatinharjoittajina sekä muita samankaltaisia työsuhteiden muotoja, joissa palkansaajan ja työnantajan roolit ovat epäselviä.

Tilanne on sama kaikissa OECD-maissa. Yhdysvaltalainen sosiologi Arne L. Kalleberg kuvailee, että seuraamme parhaillaan »amerikkalaisen työntekijän sodanjälkeisen turvallisuuden ajan päättymistä». Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö ETUC vaatii laajempaa sosiaalista keskustelua epävarmojen työsuhteiden kasvavasta määrästä.

Tutkija Mats Wingborg kuvailee nykyisiä työmarkkinoita kolmijakoisiksi:

- *Ensinnäkin ovat ne, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde ja kattava sosiaaliturva.*
- *Toiseksi ovat ne, joilla on oma yritys ja ne, jotka työskentelevät yrityksissä, jotka eivät kuulu työehtosopimuksen piiriin. Heidän sosiaaliturvansa on heikompi.*
- *Kolmantena on kasvava ryhmä ulkomailla syntyneitä ihmisiä, jotka eivät pääse täysin osaksi hyvinvointijärjestelmää. Heihin kuuluvat EU:n ulkopuolelta tulevat työperäiset maahanmuuttajat, marjanpoimijat, paperittomat ja sesonkityöntekijät.*

Epävarmojen työsuhteiden määrä kasvoi nopeasti 1990-luvun talouskriisin myötä ja on sen jälkeen pysynyt korkealla tasolla. Tämä johtuu talouden muutoksista ja siitä, että useimmat Pohjoismaat muuttivat lainsäädäntöään siten, että määräaikaista työsuhteista sopiminen helpottui.

Lisäksi on vielä vuokratyövoima. Sen suhteen Pohjoismaat ovat onnistuneet eri tavoin. Ruotsissa ammattiliitot ovat onnistuneet luomaan ja allekirjoittamaan työehtosopimuksen vuokratyöyritysten kanssa.

Mutta työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet on järjestetty nykyään monin eri tavoin. Yksi esimerkki tästä ovat itsenäiset ammatinharjoittajat, jotka eivät ole työsuhteessa. Työsuhteen ja oman yrityksen väliselle harmaalle alueelle on syntynyt niin kutsuttua kevytyrittäjyyttä. Kevytyrittäjä ei ole itsenäinen ammatinharjoittaja, mutta ei myöskään palkansaaja tai vuokratyöntekijä. Kyseessä on lyhyesti sanottuna malli, jossa kevytyrittäjä suorittaa kolmannelle osapuolelle toimeksiantoja, jotka laskutuspalveluyritys laskuttaa palkkiota vastaan. Toimeksiantajalla ei ole työnantajan velvoitteita.

Monien kehityssuuntien vaarallisimpana seurauksena pidetään niin kutsuttua sosiaalista polkumyyntiä (engl. social dumping). Se tarkoittaa, että yritykset ja työnantajat voivat heikentää palkkoja, työehtoja ja hyvinvoinnin tasoa siirtämällä tuotantoa muualle tai etsimällä työvoimaa, joka on valmis tuottamaan jonkin tavaran tai palvelun halvemmalla tai huonommilla työehdoilla kuin mikä on ollut tapana. Yhteiskunnan polarisaatio kasvaa. Yhteiskunnalliset konfliktit lisääntyvät.

Kokemukset osoittavat, että ihmisiä on vaikea houkuttaa järjestäytymään, jos he työskentelevät tällä tavoin maantieteellisesti hajaantuneina, heikoin tai olemattomin työehdoin ja ilman mahdollisuutta neuvotella kollektiivisesti ja tehdä kompromisseja, mitkä ovat ammattiliittojen vahvuksia. Kehitys lisää vaatimuksia määrittää lakisääteisiä minimipalkkoja, mikä laskisi pohjoismaisten työmarkkinoiden tasoa ja uhkasi pohjoismaisen mallin perustaa.



Poliittisen järjestelmän ja pohjoismaisen työväenliikkeen suurena haasteena on toisaalta myöntää uudenlaisen jakamistalouden innovatiivinen voima ja taloutta leimaava joustavuus ja olla toisaalta lupumatta työelämän ehtojen ja ihmisten turvallisuudentarpeen perustavista arvoista. Tarvitaan toisin sanoen kaksinkertaisia ponnisteluja. Muutosten vastustaminen ei riitä, vaikka niinkin täytyy välillä tehdä.

Asiat on viime kädessä hoidettava työehtosopimusten avulla, minkä jälkeen tarvitaan koko joukko toimenpiteitä, joiden avulla epävarmoja työsuhteita voidaan vähentää.

Ammattiyhdistysliikkeen on tehtävä poliittista työtä epävarmojen ja tilapäisten työsuhteiden vähentämiseksi sekä pannonettava näiden työmarkkinoiden uusien alueiden järjestäytymiseen. Ammattiliittojen on luotava strategioita, joiden avulla ne voivat olla merkittäviä tekijöitä myös uudenlaisessa yhteiskunnassa. Se tarkoittaa muun muassa työskentelyä sen puolesta, että kokoaikatyö ja toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat työmarkkinoiden normi. Julkisille hankinnoille tarvitaan selkeämpiä sääntöjä, joissa sosiaaliset

vaatimukset esimerkiksi työehtosopimuksen suhteen ovat normina. Vaaditaan myös toimenpiteitä sen selvittämiseksi, millainen työnantajan rooli on uudessa taloudessa ja millaisia oikeuksia palkansaajilla on. Uudesta alustapalveluista ja jakamistaloudesta puhuttaessa on syytä erottaa toisistaan sellaiset verkkoalustat, joilla yksittäiset ihmiset jakavat palveluita keskenään ja sellaiset, jotka on käytännössä perustettu henkilöstön palkkaamista varten niin, että samalla vältetään työnantajalle normaalisti kuuluvat velvoitteet. Uusi talous on sovittava mahdollisimman hyvin olemassa oleviin palkansaajan ja työnantajan välisiin suhteita koskeviin säännöksiin.

Modernin talouden epäkohdat on ratkaistava pitkäjänteisellä poliittisella ja ammattiliittojen työllä, jossa huomioidaan työelämän ehtoja erityisesti nuorten osalta. Yleisesti ottaen työväenliikkeen on parannettava kriisitietoisuuttaan. Kaikkien on ymmärrettävä, että »business as usual» ei enää toimi. Kehityksen suunnan on muututtava, eikä se tapahdu itsestään.



KUVA: MARKKU ULANDER/LEHTIKUVA/TT

EU – tasapainon löytäminen Euroopan ja Pohjolan välillä

EU on 1990-luvulta lähtien kasvattanut jäsenmääräänsä ja laajentanut rooliaan poliittisena unionina. Tämä on monilla tavoin lisännyt mahdollisuuksia korostaa politiikassa sosiaalista ulottuvuutta ja vahvistaa siten pohjoismaista mallia. Logiikka on oikeastaan varsin yksinkertainen. Kun maantieteelliset rajat rajoittavat yhä vähemmän kaupan, viestinnän ja ihmisten liikkuvuutta, valtioiden on tehtävä entistä enemmän yhteistyötä keskenään. Muuten aikamme ongelmia ei voida ratkaista.

Pohjoismaista kolme kuuluu EU:hun. Norja ja Islanti eivät ole EU-maita, mutta myös niitä koskee ETA-sopimuksen mukainen vapaa liikkuvuus, joka on EU:n tukipilareita ja Euroopan maiden integraation tärkeä osatekijä. Tämä vapaa liikkuvuus on kuitenkin asettanut pohjoismaiselle mallille suuria haasteita. Unionin sisäiset taloudelliset erot ovat todella suuria. Palkat ja työehdot ovat Pohjolassa täysin toisella tasolla kuin esimerkiksi Bulgariassa tai Kreikassa.

Viimeisen kymmenen vuoden aikana itäisen Euroopan uusista jäsenmaista on tullut yli 700 000 ihmistä tekemään töitä Pohjoismaissa. EU on jo 1990-luvulla luonut niin kutsutun työntekijöiden lähettämistä kos-

kevan direktiivin, jolla on säädelty toisessa EU-maassa työskentelevien EU-kansalaisten asemaa. Tätä on kritisoitu, koska se ei takaa muista EU-maista tuleville työntekijöille samaa palkkaa ja samoja oikeuksia kuin heidän työssäkäyntimaansa asukkailla on. Järjestelmä uhkaa johtaa sosiaaliseen polkumyyntiin. EU-komissio antoi maaliskuussa 2016 ehdotuksen, jossa vaadittiin aiempaa ponnekkaammin kohtuullisia palkkoja. EU:n ministerineuvosto hyväksyi ehdotuksen syksyllä 2017. Kun uudet säännökset astuvat kokonaisuudessaan voimaan vuonna 2022, ulkomaiset työntekijät saavat palkkaa sen maan työehtosopimuksen mukaan, jossa he työskentelevät.

Yksi vapaan liikkuvuuden aiheuttama uhka on näin torjuttu. Mutta nähtäväksi jää, mitä käytännön vaikutuksia uusilla säännöksillä on. Pohjoismaiden on pyrittävä yhdessä varmistamaan, että säännöksillä saadaan niiden astuttua voimaan estetyksi palkkojen polkeminen. Mutta vaikka säännökset toteutuisivatkin suunnitellulla tavalla, niiden noudattaminen ei ole suinkaan itsestään selvää. On todennäköistä, että ulkomaisten työntekijöiden kohdalla noudatetaan lain vähimmäisvaatimuksia ja heille maksetaan vähimmäispalkkaa, mikä sekin uhkaa johtaa sosiaaliseen polkumyyntiin. Ammattiliittojen ja työväenliikkeen on Pohjoismaissa seurattava

kehitystä tarkasti ja vaadittava edelleen kaikin mahdollisin keinoin EU:ta huolehtimaan sekä vapaan liikkuvuuden periaatteesta että yhteiskunnallisesta oikeudenmukaisuudesta. Tämä tarkoittaa, että säännösten noudattamista työmarkkinoilla on valvottava entistä järjestelmällisemmin. Ammattiliittojen, työnantajien ja viranomaisten välistä yhteistyötä on lisättävä, jotta työmarkkinoiden epäselviä ja joissain tapauksissa jopa laittomia käytäntöjä saadaan kitketyksi. Tämä koskee niin ulkomaille lähetettyjä työntekijöitä kuin edellisessä kappaleessa esittelemäämme työelämän epävarmuutta.

Tämän kanssa samanaikaisesti on varmistettava, että EU:n työskentelyssä huomioidaan jatkossakin sosiaalinen ulottuvuus. Tänä aikana, jolloin yhä useammat yhteiskunnan ongelmat ylittävät rajoja, olisi takaperoista kieltää EU:n rooli sosiaalisen polkumyynnin vastaisessa työssä. EU:n johtajat kokoontuivat marraskuussa 2017 keskustelemaan EU:n »sosiaalisten oikeuksien pilarista», 20 kohdasta oikeudenmukaisempien työehtojen ja korkeamman hyvinvoinnin saavuttamiseksi. Pilari on tervetullut murros poliittiseen päiväjärjestykseen sen jälkeen, kun EU-keskustelua ovat hallinneet kriisinhallinta ja rahapolitiikka. Jos keskustelu jatkuu sekä jäsenvaltioissa että EU:n tasolla, se voi vahvistaa pohjoismaista mallia. Keskustelu sosiaalisista säännöksistä on EU:ssa kuitenkin tasapainottelua. EU-komission on tästä lähtien otettava huomioon sosiaalisten oikeuksien pilari, kun se tarkastelee jäsenmaiden talouspolitiikkaa, mutta pilari ei toistaiseksi velvoita jäsenvaltioita mihinkään. Maiden ei edellytetä pitävän oikeuksia ja hyvinvointia päämäärinään.

Pohjoismaiset ammattiliitot sekä useimmat puolueet ovat tarkkoja siitä, että näin olisi jatkossakin, vaikka Euroopan muissa osissa ammattiliitot ja edistykselliset puolueet haluavat sosiaalijärjestelmään sitovia vähimmäisehtoja. Pohjoismaiden näkökulmasta ongelmana on se, että meidän mallimme työehtosopimuksineen pyrkii siihen, että kaikkea ei säädetä lailla vaan että

työmarkkinaosapuolten annetaan päättää tasoista ja säännöistä. EU:n taholta tulevat vaatimukset voisivat uhata tätä mallia. Ne saattaisivat laskea tasoa täällä, vaikka EU:n tavoitteet ovatkin päinvastaiset.

Samanaikaisesti olisi hedelmätöntä kieltää EU-tason sitovat säännöt. Useimmissa maissa ei ole sellaisia vahvoja työmarkkinaosapuolia kuin Pohjoismaissa, ja Pohjoismaita haastetaan kilpailuun palkoista ja työehdoista ja siten myös sosiaaliseen polkumyyntiin niin kauan, kuin sosiaaliset ehdot ovat erilaiset eri puolilla EU:ta. On myös todettava, että EU-hankkeilla, joissa unioni asettaa tavoitteet ja jäsenvaltiot voivat toteuttaa ne haluamallaan tavalla, ei ole juurikaan saatu maiden välisiä eroja tasoitetuiksi.

Pohjoismaisen mallin kannalta paras ratkaisu olisi tasapaino näiden kahden erilaisen strategian välillä. On välttämätöntä saada varmuus EU-säännöksistä, jotka antavat tilaa kansallisille malleille, joissa työmarkkinaosapuolilla voi olla ratkaiseva rooli. Työehtosopimuksia ei missään tapauksessa kannata riskeerata EU:n tasolla. Eikä tässä ole kyse vain ammattiliittojen vallasta, niin kuin monet oikeistokriitikot usein väittävät. Kyse on sellaisen yhteiskuntamallin turvaamisesta, joka on ollut käytössä jo vuosikymmeniä ja jonka avulla on onnistuttu luomaan elinolosuhteiltaan maailman parhaita maita.

Samanaikaisesti lienee tarvetta myös vähimmäisvaatimuksille, jotta voidaan painostaa niitä maita, jotka eivät toteuta EU:n sosiaalisia tavoitteita. Vähimmäisvaatimusten on oltava sellaisia, että valtiot voivat joustavasti valita keinonsa niiden saavuttamiseksi.

Kaiken kaikkiaan on aivan välttämätöntä, että Pohjoismaat puolustavat EU:ssa yhtenä rintamana pohjoismaista mallia ja kehittävät sitä oppiakseen muilta mailta ja opettaakseen niille pohjoismaisen mallin periaatteita. Pohjoismailla on tässä suhteessa paljon yhteisiä intressejä, ja vaikka yhteistyö on jo ennestään varsin kattavaa, siinä on syytä keskittyä erityisesti pohjoismaisen mallin kohtaamiin haasteisiin ja kehittämismahdollisuuksiin.

Muuttoliike – käytä sitä oikein ja integroi

Ihmisten liikkuminen yli rajojen ei tietenkään koske vain EU:ta. Muuttoliike kuuluu aikamme todella suuriin globaaleihin kysymyksiin. Tällä hetkellä arvellaan noin 60 miljoonan ihmisen olevan pakomatalla eri puolilla maailmaa. Ihmiset pakenevat sotaa, katastrofeja ja köyhyyttä voidakseen luoda itselleen ja perheelleen jossain muualla paremmat elinolosuhteet. Suurin osa pakolaisista on lähellä niitä maita ja alueita, joilta he ovat paenneet. Muutama prosentti kaikista pakolaisista hakeutuu vuosittain Eurooppaan, jossa he ovat aiheuttaneet poliittista kärhämää. Oikeistopopulistiset puolueet ovat saaneet kannatusmittauksissa lisää tukea lupaamalla lopettaa pakolaisten tulon ja valheillaan, joiden mukaan tämä ratkaisisi suurimman osan yhteiskunnan muista ongelmista.

Mikään ei kuitenkaan viittaa siihen, että muuttoliike hidastuisi. Toisaalta paremmat yhteydet helpottavat ihmisten liikkumista maiden ja maanosien välillä. Kulttuurimme ja sosiaaliset sidoksemme muistuttavat yhä enemmän toisiaan riippumatta siitä, mistä tulemme. On entistä helpompaa muuttaa uuteen maahan työskentelemään ja rakentamaan uutta tulevaisuutta itselleen. Toisaalta kiihtyvä ilmastokriisi ajaa monia pakosalalle. YK:n pakolaisjärjestön UNHCR:n mukaan vuonna 2050 pakolaisia on ilmastonmuutoksen takia 250 miljoonasta jopa miljardiin. Huimaava luku.

Pohjolalle muuttoliike on sekä haaste että mahdollisuus. Pohjoismaisen mallin yhtenä perustana on aina ollut se, että suurin osa väestöstä tekee töitä ja maksaa veroja. Pohjoismaiden väestö vanhenee kuitenkin

koko ajan, ja lapsia syntyy entistä vähemmän, mistä seuraa eläkeläisten osuuden kasvu. Yhä harvemman on elätettävä yhä suurempaa joukkoa, ja monilla aloilla on jo vaikeuksia saada osaavaa ja hyvin koulutettua työvoimaa.

Ikärakenne on yksi syy sille, että tarvitsemme maahanmuuttoa. Maahanmuutto rikastaa kulttuuriamme ja sitä tarvitaan, jotta pohjoismaista mallia voidaan ylläpitää. Sitä paitsi nykyaikaisessa viestintään perustuvassa maailmassa rajoja on vaikea sulkea. Integraation on kuitenkin toimittava, koska muutoin tuloksena on yhteiskunta, joka on ajautunut kauas siitä mallista, jota olemme rakentaneet.

Pakolaiskysymys ja maahanmuutto nousivat Euroopassa suuriksi yhteiskunnallisiksi kysymyksiksi vuonna 2015, kun pakolaisvirrat kasvoivat muun muassa Syyrian ja Irakin sotien takia. Koko EU-alueelta turvapaikkaa haki 1,3 miljoonaa ihmistä, mikä oli kaksinkertainen määrä edellisvuoteen verrattuna. Pohjoismaista eniten pakolaisia vastaanotti Ruotsi, noin 160 000 ihmistä. Norja ja Tanska vastaanottivat kumpikin noin 30 000 pakolaista ja Suomi noin puolet siitä. Sen jälkeen säädöksiä on muutettu, ja pakolaisia tulee tällä hetkellä huomattavasti vähemmän. Mutta kaikilla Pohjoismailla on haasteena kotouttaa maahan tulleet.

Ensinnäkin on huomattava, että ei ole olemassa mitään yhtenäistä ryhmää »maahanmuuttajat». Pohjoismaihin muuttavilla on erilaisia taustoja, erilaista koulutusta ja erilaista työkokemusta. Heille on annettava mahdollisuus uudessa kotimaassaan. Mahdollisuus luoda uusi tulevaisuus, mutta myös mahdollisuus osallistua yhteiskunnan ja sen myötä pohjoismaisen mallin

Pohjoismaihin muuttavilla on erilaisia taustoja, erilaista koulutusta ja erilaista työkokemusta. Heille on annettava mahdollisuus uudessa kotimaassaan.

rakentamiseen työtä tekemällä ja kulluttamalla. Tämä vaatii suurta panostusta työmarkkinapolitiikkaan ja osaamisen kehittämiseen.

Se edellyttää myös vaihtoehtoja ja kaikki sisäänsä sulkevaa kertomusta siitä, millaisessa yhteiskunnassa elämme ja haluamme elää. Kun joku kysyy: »Miksi kukaan ei puhu maahanmuuton kustannuksista?», voidaan esittää vastakysymys: »Miksi kukaan ei puhu maahanmuuton mukanaan tuomista taloudellisista hyödyistä?»

Kun joku sanoo, että suomalaisuutta, tanskalaisuutta, norjalaisuutta, ruotsalaisuutta tai islantilaisuutta pitää rajata ja määritellä kapeammin joidenkin ihmisten poissulkemiseksi, työväenliikkeen on laajennettava keskustelua ja käsitteitä. Me elämme jo nyt monikulttuurisissa yhteiskunnissa. Kyse ei ole siitä, elämmekö niin jatkossakin. Kyse on siitä, miten kehitämme työmarkkinoita ja yleistä hyvinvointia siten, että ne koskevat kaikkia maissamme asuvia ihmisiä.

Yhteiskunnassa, jossa maahanmuuttoa ei säädellä lainkaan, yhtenäisyyden säilyttäminen on hyvin vaikeaa. Epätasa-arvoisuus kasvaa. Työmarkkinat jakautuvat. Jotta pohjoismainen mallin perusta voidaan turvata, tarvitaan säädelyä maahanmuuttoa.

Uusi parlamentaarinen tilanne – enemmän yhteistyötä

Kuten aiemmin totesimme, pohjoismaisen mallin työmarkkinapilarin perustana on ollut pohjoismainen vakaa ja ennakoitavissa oleva parlamentaarinen järjestelmä, jossa on selkeät poliittiset enemmistöt sekä halu neuvotella ja ratkaista ongelmia yhdessä. Useimmissa pohjoismaissa oli sotien jälkeisinä vuosikymmeninä kaksi suurta poliittista ryhmittymää ja/tai puoluetta. Tavallisesti suuri sosiaalidemokraattinen puolue ja suuri konservatiivinen/liberaali puolue. Puoluejärjestelmä on kokenut suuria muutoksia. Suuret puolueet, jotka aiemmin muodostivat jokaisen hallituksen selkärangan, eivät enää ole yhtä suuria. Sosiaalidemokraattisilla puolueilla oli Pohjoismaissa (Suomea lukuun ottamatta)

noin 40 prosentin kannatus. Nykyään kannatus on ennemminkin 20–30 prosenttia. Esiin on noussut uusia puolueita. Kansallismieliset ja oikeistopopulistiset puolueet ovat saaneet lisää kannatusta, ja ne muodostavatkin nykyään kolmannen poolin Pohjoismaiden politiikassa. Parlamenteissa istuu useampia pieniä puolueita, jotka vaihtuvat aiempaa useammin uusiin. Koko yhteiskunnallinen keskustelu on polarisoitunut, mikä on vaikuttanut parlamenttien koostumukseen ja keskusteluilmapiiriin, ja konflikteja syntyy herkemmin.

Kaiken kaikkiaan vakaiden poliittisten enemmistöjen muodostaminen on nykyään vaikeampaa, ja parlamenteihin päässeet puolueet eivät enää välttämättä ole yhtä konsensushakuisia kuin vanhat puolueet. Tämä haastaa pohjoismaista mallia. Jos valtio tai poliittiset toimijat eivät toimi vakaana keskustelukumppanina, työmarkkinaosapuolilla ei ole ketään, jonka kanssa puhua. Tai nämä eivät ainakaan voi olla varmoja siitä, että poliittinen järjestelmä kunnioittaa mallin perusperiaatteita (sitä, että työmarkkinaosapuolet sopivat palkoista ja työehdoista ja että osapuolet neuvottelevat taustanaan turvallinen muutosjärjestelmä).

Pohjoismaiden uusi parlamentaarinen tilanne edellyttää, että ne puolueet, jotka pitävät kiinni pohjoismaisen mallin perusteista, voivat muodostaa yhteenliittymiä. Tarvitaan uusia, mallin kannalta välttämättömiä vahvoja ja kestäviä enemmistöjä. Tämän pitäisi olla mahdollista. Monet porvaripuolueet pitävät nykyään kiinni pohjoismaisen mallin perusteista. Se ei kuitenkaan tarkoita, etteikö perinteisen ammattiliittojen ja sosiaalidemokraattisten puolueiden välinen yhteistyö olisi edelleen tärkeää. Useimmissa Pohjoismaissa tämä yhteys on edelleen olemassa. Ammattiyhdistysliike tarvitsee yhteistyökumppanin parlamenttiin. Voiman, joka aiempaa pienempänäkin on keskeinen tekijä pohjoismaisessa politiikassa. Jos ammattiyhdistysliike menettää tämän kytköksen, pohjoismaisen mallin peruspilari uhkaa murentua.

Laskeva ammatillinen järjestäytymisaste – järjestäytykää paremmin!

Näimme aiemmassa luvussa, miten suuri merkitys korkealla ammatillisella järjestäytymisasteella on maan yhdenvertaisuus-tilanteelle ja koko pohjoismaisen mallin rakenteelle. Korkea ammatillinen järjestäytymisaste tukee ja vahvistaa pohjoismaista mallia, mutta sitä voidaan myös pitää pohjoismaisen mallin seurauksena. Syy-seuraussuhde voi tässäkin tapauksessa olla vastavuoroinen. Kääntäen se tarkoittaa, että laskeva ammatillinen järjestäytymisaste on valtava haaste pohjoismaiselle mallille.

Tanskassa ammatillinen järjestäytymisaste oli korkeimmillaan vuonna 1995, kun 73 prosenttia palkansaajista kuului ammattiliittoihin. Nyt osuus on pudonnut noin 67 prosenttiin, johon luetaan myös niin kutsutut keltaiset ammattiliitot, jotka eivät kuulu mihinkään ammatilliseen keskusjärjestöön.

Suomessakin järjestäytymisaste oli korkeimmillaan 1990-luvun puolivälissä, josta se on laskenut tämän päivän 64 prosenttiin.

Ruotsissa järjestäytymisaste on 62 % LO-ryhmään kuuluvissa ammattiliitoissa ja 74 % virkamiesten parissa. LO:n osalta järjestäytyminen on vähentynyt 15 % vuodesta 2006, jolloin porvarihallitus teki työttömyyskassaan kuulumisesta kalliimpaa, minkä seurauksena monet erosivat ammattiliitoistaan.

Norjassa järjestäytymisaste on pitkään ollut matalampi kuin muissa Pohjoismaissa. Se oli pitkään 50 ja 60 prosentin välillä, mutta se on luisunut vajaan 50 prosenttiin. Norjassa on näin ollen ohitettu merkittävä rajapyykki.

Islanti herättää huomiota päinvastaisella suuntauksellaan. 85 prosentin järjestäytymisasteellaan se on maailman kärkeä, kun tarkastellaan maita, joissa liittoihin ei ole pakko kuulua.

Suuntaus on kuitenkin selvä: Korkeiden jäsenmäärien säilyttäminen on vaikeaa. Järjestäytymisaste laskee rajusti. Suuntaus on selvä myös muutaman muun tärkeän asian osalta. Toimihenkilöiden ja julkisen

sektorin työntekijöiden järjestäytymisaste on yleisesti korkeampi kuin LO-ryhmissä ja yksityisellä sektorilla. Vanhemmat työntekijät ovat nuoria järjestäytyneempiä, suurilla työpaikoilla työskentelevät ja vakituisessa työsuhteessa olevat ovat puolestaan järjestäytyneempiä kuin pienillä työpaikoilla tai tilapäisissä tai epävarmoissa työsuhteissa työskentelevät. On myös havaittavissa, että järjestäytymisaste on matalampi ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden joukossa, mille voi olla kaksi syytä. Toisaalta nämä palkansaajat tulevat usein kulttuureista, joissa ammattiliittoihin kuuluminen ei ole niin tavallista, toisaalta työttömyys on tavallista näissä ryhmissä ja ne, joilla on töitä, työskentelevät usein epävarmoissa ja tilapäisissä työsuhteissa.

Teoriassa voidaan ajatella, että tämän ei tarvitse olla suuri ongelma pohjoismaiselle mallille. On aivan mahdollista, että työehtosopimus kattaisi suurimman osan työmarkkinoista. Että ammattiliiton valta palkansaajien etujen ajana vielä säilyisi. Mutta se ei ole ollenkaan varmaa, eikä riskiä todellakaan kannata ottaa. Todennäköistä on joka tapauksessa, että mitä vähemmän jäseniä ammattiliitoilla on, sitä helpompi niiden rooli pohjoismaisessa yhteiskuntamallissa on kyseenalaistaa. On syytä taas kerran korostaa, että korkeassa järjestäytymisasteessa ei ole ensi sijassa kyse ammattiliittojen voimasta, vaikka vahvat liitot ovatkin sinänsä tärkeitä. Kyse on myös siitä, että vahvat ammattiliitot ovat ja ovat olleet vaurautta ja hyvinvointia tuottaneen pohjoismaisen mallin vankka peruspilari.

Ammattiliittojen on nyt ymmärrettävä tilanteen vakavuus. Arjessa saattaa näyttää siltä, että asiat ovat samoin kuin ennenkin. Mutta maailma muuttuu ja työmarkkinat muuttuvat, ja ammattiliittojen on tartuttava toimeen, jotta ne pysyvät mukana kehityksessä.

Mats Wingborgin raportissa *Facket och den nordiska modellens framtid* on muutamia kohtia ja ehdotuksia ammatillisen järjestäytymisasteen parantamiseksi. Tarvitaan muun muassa työväenliikkeen



kriisitietoisuuden kasvattamista. Järjestäytymisaste ja on laskenut jyrkästi jo monta vuotta, ja jos ammattiliitot ajattelevat, että kaikki on niin kuin ennenkin, voin kertoa heille totuuden: Ei ole. Ammattiliittojen on osattava entistä paremmin perustella liittoon kuulumisen etuja. Kyse on sekä yksilön jäsenyydestä saamistaan eduista että koko yhteiskuntaa koskevasta hyödyistä. Ammattiliittojen on myös pyrittävä ymmärtämään paremmin niitä syitä, jotka saavat ihmiset liittymään liittoihin. Mats Wingborg osoittaa muun muassa, että vahva ammatti-identiteetti näyttää nostavan järjestäytymisastetta samalla kun useimpia ammattiliittoja yhdistetään suurempiin organisaatioihin, joiden jäsenille ammatti-identiteetillä ei ole niin suurta merkitystä.

Samanaikaisesti on tietenkin niin, että yhä useampien on epävarmojen työsuhteiden takia vaikeampaa löytää vahvaa ammatti-identiteettiä. Ammattiliittojen, ja koko työväenliikkeen, on luotava strategia, jossa yhdistyy taistelu epävarmoja ja turvattomia ehtoja vastaan ja niiden ihmisten

värvääminen, joita kyseinen työmarkkinoiden tilanne koskettaa. Tämä on ammattiliitoille elämän ja kuoleman kysymys.

Tässä yhteydessä on syytä korostaa, että korkea järjestäytymisaste ei ole vain ammattiliittojen vastuulla. Ammatillisen järjestäytymisen edellytyksiä määritellään poliittisilla päätöksillä, ja poliittisten puolueiden on tarkasteltava työkaluvalikoimaansa, jotta pohjoismaista mallia voidaan vahvistaa.

Mats Wingborg esittelee raportissaan useita konkreettisia ehdotuksia, joiden avulla ammattiliitot voisivat värvätä lisää jäseniä. Aina järjestötyön vahvistamisesta ja ammattiliiton merkityksen päivittämisestä jäsenille, luottamushenkilöille ja näiden asioiden kanssa työskenteleville tarpeeseen tiedottaa ammattiliitoista koululaisille. Mats Wingborgin esittämät ehdotukset löytyvät koottuina tämän raportin lopusta.



KUVA: VEGARD GRØTT/NTB SCANPIX

MALLI ELÄÄ

– mutta sitä on uudistettava



KUVA: MASKOT



KAIKKI VIIME vuosina pohjoismaisesta mallista tehdyt tutkimukset ovat samaa mieltä siitä, mihin suuntaan ollaan menossa. Mallilla on vankka kannatus. Sitä ihailaan ja siitä keskustellaan monessa mielessä enemmän kuin koskaan aiemmin. Se on osoittautunut toimivaksi työkaluksi, kun globalisaation haasteisiin pyritään vastaamaan. Mutta tietyt kehityssuunnat vaikuttavat siten, että malli kaipaa uudistuksia ja muutoksia. Olemme tässä raportissa pyrkineet osoittamaan tärkeimpiä uudistus- ja muutoskohteita ja esittelemään muutamia ehdotuksia mallin vahvistamiseksi.

Kahdesta asiasta olemme varmoja. Ensinnäkin: Pohjoismainen malli tulee muuttumaan, ja sen kolme peruspilaria, järjestäytyneet työmarkkinat, yleinen hyvinvointi ja talouspolitiikka, ovat tässä prosessissa tärkeitä työkaluja. Toiseksi: Pohjoismainen yhteistyö on tärkeää. Pohjoismailla on samanlaisia kokemuksia ja monessa mielessä hyvin samanlaiset yhteiskuntajärjestelmät. Se on vahvuus siinä tapauksessa, että haluamme oppia toisiltamme, mutta myös kansainvälisen yhteistyön kannalta. *Käyttäkää vahvuuksianne!*

MUUTAMIA NÄKÖ- KOHTIA AMMA- TILLISEN JÄRJES- TÄYTYMISASTEEN NOSTAMISEEN

Raportista Facket och den nordiska modellens framtid - organisering och rekrytering (Ammattiliitto ja pohjoismaisen mallin tulevaisuus - järjestäytyminen ja rekrytointi.)

Kriisitietoisuus

Ammatillinen järjestäytymisaste on laskenut Pohjoismaissa voimakkaasti (Islantia lukuun ottamatta). LO-liitot (Suomessa SAK) ovat menettäneet jäseniään erityisen paljon. Muualla Euroopassa lasku on ollut vielä voimakkaampaa. Ammatillinen järjestäytymisaste on uhattuna. Myös toistaiseksi kasvavien ja jäsenmääränsä säilyttävien liittojen on oltava tietoisia ympäröivän maailman suuresta muutoksesta. Asiaan on suhtauduttava vakavasti.

Korkea järjestäytymisaste – osa ammattiliittojen yhteistä strategiaa

Järjestäytymisasteen nostoa koskevan työn on oltava osa kokonaisstrategiaa, jonka muita keskeisiä osia ovat työehtosopimusten kattavuuden säilyttäminen, ammatillisen koulutuksen vahvistaminen ja työntekijöiden aseman parantaminen.

Värvätkää uusi jäseniä korostamalla arvoja, jäsenetuja ja ammatti-identiteettiä

Ammattiliittojen kyky rekrytoida uusia jäseniä perustuu kolmeen tekijään: ammattiliiton korostamien arvojen saama tuki, jäsenyyden taloudellinen hyöty työntekijälle ja ammattiliiton kyky vahvistaa ammatti-identiteettiä. Näiden tekijöiden painoarvo vaihtelee eri aloilla ja eri ammattiliitoissa.

Enemmän resursseja ja arvostusta jäsenvärvästyölle

Ammattiliittojen on tehostettava järjestäytymistään. Ammattiliittojen johdon on perusteltava muutosten välttämättömyyttä. Jäsenvärväyksestä vastaavat tarvitsevat tukea ja ohjausta, koulutusta ja valmennusta. Osallistakaa neuvottelevat luottamushenkilöt muutoksen suunnitteluun ja koordinoikaa työtä paikallisten luottamushenkilöiden kanssa.

Ammattiliittojen johdon on ilmaistava selkeästi, että uusien jäsenten värväys on erittäin tärkeää työtä.

Ammattimaisesti hoidetut värväyskampanjat

Kampanjoita ja menetelmiä on arvioitava. Silloin menetelmiä voidaan hioa, jolloin kampanjoilla saadaan parempia tuloksia.

Tarvitaan lisää ammattiliittojen edustajien ja mahdollisten jäsenten välisiä kohtaamisia. Värväys onnistuu parhaiten kasvokkain.



Hyvin menestyvien ammattiliittojen, joilla on korkea järjestäytymisaste, on tuettava ammattiliittoja, joiden edellytykset ovat heikommät

Ammattiliittojen on vaihdettava kokemuksia rekrytoinnista ja järjestäytymisestä sekä omassa maassaan että muiden Pohjoismaiden kanssa.



Jo olemassa olevista jäsenistä kiinni pitäminen on yhtä tärkeää kuin uusien värväminen

Jäsenistä on helpompi pitää kiinni, jos liitolla on pitkän tähtäimen strategia, selkeät tavoitteet, johtajuutta kaikilla tasoilla sekä yksinkertainen hallinto ja selkeät rutiinit.



Ammattiliittojen on tehtävä töitä epävarmojen ja turvattomien työsuhteiden vähentämiseksi

Epävarmoissa ja tilapäisissä työsuhteissa työskentelevien, määräaikaisten ja vuokratyötä tekevien järjestäytymisaste on muita matalampi. On ammattiliittojen etujen mukaista rajoittaa tilapäisten ja epävarmojen työsuhteiden määrän kasvua.

Alhaisemmat ja tasavertaisemmat työttömyyskassamaksut

Työttömyyskassojen ja ammatillisen jäsenyyden välinen kytkös on heikentynyt Ruotsissa, Tanskassa ja Suomessa, mikä on omalta osaltaan heikentänyt ammatillista järjestäytymisastetta. Valtiot on saatava tukemaan työttömyyskassajärjestelmää ja sitä, että eri alojen maksut olisivat yhtenäiset (eli etteivät korkeasta työttömyydestä kärsivien alojen maksut kasvaisi kohtuuttoman suuriksi).



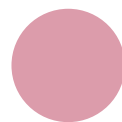
Ammattiliiton jäsenmaksun vähennysoikeus

Järjestäytymisasteen nostamiseksi tarvitaan selkeää lainmuutosta, joka takaa ammattiliittojen jäsenmaksuille kattavamman vähennysoikeuden. Pohjoismaisen ammattiyhdistysliikkeen on työskenneltävä tällaisen muutoksen aikaansaamiseksi.



Enemmän järjestäytymistä ja jäsenvärväystä koskevaa kokemusten vaihtoa Pohjoismaiden välille

Tarvitaan järjestäytymistä ja jäsenvärväystä koskevia ideoita ja vinkkejä ja tietoa siitä, miten eri menetelmät ovat toimineet muissa ammattiliitoissa. Tarvitaan myös Pohjoismaiden välistä, ammatillista järjestäytymistä koskevaa tietojen vaihtoa.



JOITAIN POLITIIKKA- EHDOTUKSIA, JOILLA POHJOISMAISTA MALLIA VOISI VAHVISTAA

*Raportista En progressiv arbetslivspolitik – den nordiska modellens utmaningar
(Progressiivinen työelämäpolitiikka – pohjoismaisen mallin haasteet.)*

Poliittinen mobilisointi

Julkisen sektorin ja kansalaisten välisen luottamuksen ja osallisuudentunteen kasvatamiseksi on suosittava erilaisia osallistavia hankkeita. Kun osaavia ja innostuneita ihmisiä on enemmän, demokratia ja politiikan sosiaalinen ulottuvuus vahvistuvat.

Poliittisia puolueita on uudistettava. Ensinnäkin poliittisten puolueiden on otettava käyttöön nykyaikaisia viestintäkeinoja. Puolueiden on suhtauduttava sallivammin ja hyväksyvämmiin jäseniin, jotka eivät halua olla aktiivisia koko ajan. Jäsenvärväykseen panostaminen tuo lisää jäseniä.

Työmarkkinoiden yhtenäistäminen

Pohjoismaisen mallin kohtalonkysymys on, kuinka se onnistuu integroimaan työmarkkinoille uusia ryhmiä.

Meidän on vastustettava etniseen taustaan perustuvaa syrjintää aivan samoin kuin vastustamme syrjintää sukupuolen, iän, seksuaalisen suuntautumisen tai vammaisuuden perusteella.

Käytännössä se tarkoittaa, että pidämme edelleen kiinni pohjoismaisen mallin ammattitaidon parantamiseen perustuvasta periaatteesta, jotta emme menetä aikaa peruskoulutuksen ja ammattikoulutuksen välillä.

Jo olemassa olevan koulutuksen todentaminen ja pikäväylien luominen voi lyhentää työnodotusaikaa.

On luotava erilaisia tukitoimia työllisyyden parantamiseksi tavalla, joka ei horjuta työehtosopimusmallia eikä anna tilaa matala-palkkasektorille.

Miesten ja naisten välisen kuilun kaventaminen

Laajamittaisena tavoitteena on pidettävä miesten ja naisten välistä kuilun kaventamista, kun on kyse vallasta ja vaikuttamisesta yhteiskunnassa, asemasta, vallasta ja palkasta työelämässä ja kotiin ja perheeseen liittyvästä vastuusta.

Seksuaalista häirintää koskeva keskustelu (#metoo) tekee ajankohtaiseksi keskustelun myös työmarkkinoiden työehdoista ja valtasuhteista. Syrjintää estävää lainsäädäntöä on sovellettava ja noudatettava.

Meidän on asetettava tavoitteita miesten ja naisten välisten palkkaerojen pienentämiseksi ja naisten tekemän työn arvon nostamiseksi.



KUVA: SCANDINAV

Kolmikantayhteistyön rooli

On tärkeää tehdä selväksi, että kolmikantayhteistyö on ollut ratkaisevassa asemassa, kun kriisejä ja muutoksia on käsitelty.

Osaamisen kehittämistä tulevaisuudessa korostava kolmikantayhteistyö on keskeinen asia, kun pyritään täyttämään tulevaisuuden työmarkkinoiden työvoimatarpeita. Kolmikantayhteistyö ja vuoropuhelu ovat erityisen tärkeitä tämän päivän digitaalisten muutosten keskellä.

Valtion on kutsuttava osapuolia saman pöydän ääreen keskustelemaan koulutusta, tuottavuutta, työmarkkinapolitiikkaa ja muutoksia koskevista kysymyksistä.

Työehtosopimusmallin vahvistaminen

Ammattiliittojen jäsenmaksujen vähenysoikeus on otettava käyttöön ja sitä on vahvistettava.

Yhteiskunnan on tuettava sellaisten ammatillisten luottamusmiesten koulutusta, jotka työskentelevät osaamisen kehittämisen, opiskelun ja vakuutusksymysten parissa.

Lain ja sopimuksen välinen pesäero on säilytettävä. Sosiaalivakuutusten ja muiden poliittisten päätösten on tuettava työehtosopimusten laajempaa kattavuutta ja osapuolten välisten suhteiden toimivuutta.

Meidän on vaadittava, että oppilaille kerrotaan, mitä ammattiliitot tekevät ja miten työmarkkinat toimivat. Ammattiliittojen on oltava aktiivisia kouluissa.

Taistelusta sosiaalista polkumyyntiä vastaan

Pohjoismaiden yhteisenä strategiana ja tavoitteena on oltava, että työntekijöitä muualle lähettävät yritykset eivät kilpaile palkoilla ja hinnoilla.

Yhteisen pohjoismaisen strategian on pyrittävä parantamaan kansallisia neuvottelumahdollisuuksia, jotta pohjoismaista työmarkkinamallia voidaan puolustaa. Ammattilliset oikeudet ja työehtosopimusmalli eivät saa jäädä markkinaperiaatteiden jalkoihin.

Meidän on vahvistettava julkista hankintapolitiikkaa ja vaadittava työehto-

sopimusten noudattamista Tietyn osan työntekijöitä muualle lähettävien yritysten työntekijöistä on oltava vakituksessa työsuhteessa. Hankintaprosesseissa on vaadittava ennakkokarsintaa ja valvontaa, jonka pohjalta päätetään, voiko yritys ylipäätään osallistua avoimiin hankintoihin.

Pääperiaatteena on oltava, että vastuu myös aliurakoitsijoiden palkoista ja työehdoista on pääurakoitsijalla.

Säännösten ja lakien toteutumisen valvontaa on lisättävä valtion, veroviranomaisen, työympäristöä valvovien viranomaisen ja puolueiden välisellä yhteistyöllä.

Polarisaation vastustaminen

Kokoaikatyön ja toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden on oltava vallitseva käytäntö. On asetettava tavoitteet, joiden mukaan vain tietty prosenttiosuus työntekijöistä saa olla määräaikaisia. Määräaikaisuudelle on oltava päteviä syyt.

Määräaikaisuuksia ei saa ketjuttaa vakituisten työsuhteiden välttämiseksi.

Työvoiman vuokrausta pitää rajoittaa. Työvoiman vuokrausta ei saa hyväksyä silloin, kun työvoiman tarve on pysyvä. Ammattiliittojen on hyväksyttävä vuokratyövoima ilmiönä.

Lainsäädäntöä on tarkasteltava sitä silmällä pitäen, että alustaperusteisissa yrityksissä ei voida kiertää työnantajan vastuuta siten, että työntekijöiden ehdot heikkenevät.

Päiväkohtaista palkkaamista ei tule hyväksyä, koska siinä työntekijä kantaa yksin riskit ja vastuun.

Nykyaikainen ja päivitetty työlinja

Meidän on tehtävä töitä kauemmin pystyäksemme rahoittamaan hyvinvoinnin muun muassa siksi, että elämme entistä pidempään.

Työväenliikkeen on otettava poliittisesti kantaa kysymyksiin, jotka koskevat työn ja vapaa-ajan suhdetta. Moni stressaantuu työn, kodin ja vapaa-ajan paineissa.

Työajan oikeudenmukaisemman jakamisen on oltava tavoitteena. Tällä on myös

tärkeitä vaikutuksia jakopolitiikkaan.

Tähän tavoitteeseen pääsemiseksi on tärkeää vähentää epävarmoja työsuhteita ja osa-aikatyötä.

Turvaa muutoksessa

Pohjoismaisen mallin menestystä selittävät osaamisen kehittäminen ja lisäkouluttautuminen. Nämä tekijät ovat tuoneet taloudellista kasvua ja hyvät elinehdot kansalaisille. Ammattitaidon parantamiseen perustuva periaate on keskeinen, kun pyrimme ratkomaan lisääntyvän maahanmuuton mukanaan tuomaa integraatiohaastetta.

Digitalisoituminen asettaa lisävaatimuksia jatkuvalla ammattitaidon parantamiselle. Mahdollisuuksia ammattitaidon kehittämiseen on tarjottava myös niille, joilla jo on työpaikka.

Erilaisia osaamistilien institutionaalisia malleja on kokeiltava ja otettava käyttöön. Valtio voi olla mukana tukemassa tätä yhteistyössä puolueiden kanssa. Muut Pohjoismaat voisivat ottaa mallia esimerkiksi tanskalaisesta palkkatilijärjestelmästä.

Työn arvo ja sisältö

Työväenliikkeen on ryhdyttävä ammatillisiin ja poliittisiin toimiin, jotka nostavat esiin ja parantavat työelämän ehtoja ja luovat hyviä työympäristöjä. Erityisesti nuorten usein epävarmat työehdot on politisoitava.

Työväenliikkeen on pidettävä esillä sitä, että hyvä työympäristö ja hyvät työehdot sekä mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviinsä ja suunnitella niitä parantavat elämänlaatua, lisäävät luovuutta ja tukevat talouskehitystä.

Todellinen työaika on muuttumassa rajattomaksi. Työtehtävien ajankohtaa ja suorituspaikkaa on säädeltävä selkeästi.

Työnantajien suunnitelmat ja vastuu työntekijöiden terveydestä, turvallisuudesta, työympäristöstä, kuntoutuksesta ja työterveyshuollosta on kirjattava lakiin, säädöksiin ja sopimuksiin.

Ajallempa sopiva elinkeinoelämä- ja innovaatiopolitiikka

Pohjoismaiden on luotava strategioita elinkeinoelämän kehittämiseksi. Se on tarpeen yleisen hyvinvoinnin takia, mutta myös tasapainoisen talouskehityksen ja hyvien työpaikkamahdollisuuksien takia.

Työmarkkinaosapuolten ja valtioiden on rakennettava yhdessä nykyaikaista teollisuus- ja elinkeinopolitiikkaa.

Pohjoismaiden on vastedes investoitava enemmän viestintään, asuntoihin ja infrastruktuuriin. Poliitiikan tavoitteita on nostettava.

Seuraava askel tarkoittaa ilmastotietoisuutta kaikissa tuotannon, kulutuksen ja jakelun vaiheissa.

Pohjoismainen ulottuvuus

On välttämätöntä muokata pohjoismaista mallia koskevia mielipiteitä yhdessä.

Progressiiviset pohjoismaiset ajatushautomot voivat muodostaa verkoston, joka tukee osaamisen kehittämistä ja mielipiteiden muokkausta. Muun muassa tulevaisuuden talouspoliittisia ajatuksia ja ohjelmia muotoiltaessa.

Pohjoismaisen työelämä tutkimuksen kehittäminen on myös tärkeää.

Pohjoismaiden neuvosto voi EU:n ja kansainvälisten toimielinten rinnalla pitää esillä pohjoismaisia työmarkkinakysymyksiä.

Pohjoismaisen yhteistyön mottona on oltava muskettisoturien tavoin:

»Yksi kaikkien ja kaikki yhden puolesta.»

Ja tehtävänä puolustaa yksittäisten maiden valintoja myös kansainvälisissä toimielimissä.



KUVA: JÖRGEN WIKLUND/SCANDINAV

POHJOISMAISEN
MALLIN OHJAUSRYHMÄN
JÄSENET

Henriette Mortensen, LO Tanska

Niels Munch Kofoed, LO Tanska

Kim Bonde Hansen, Socialdemokratiet Tanska

Katja Kaivonen, SAK Suomi

Antti Alaja, Kalevi Sorsa -säätiö, Suomi

Henný Hinz, ASI Islanti

Stein Reegård, LO Norja

Kristine Kallset, Arbeiderpartiet Norja

Arild Grande, Arbeiderpartiet Norja

Berit Örtell, Socialdemokraterna Ruotsi

Katarina Berggren, Socialdemokraterna Ruotsi

Mikael Nilsson, LO Ruotsi

Jan-Erik Støstad, Samak Norja

Silje Rygland, Samak Norja

**Raportit voi ladata itselleen osoitteista www.tankesmedjantiden.se
ja www.samak.info.**

Tämä raportti on toteutettu SAMAKin aloitteesta ja tuella.
SAMAK on sosiaalidemokraattisten puolueiden ja ammattiliittojen keskusjärjestöjen
(Suomessa SAK) pohjoismainen yhteistyökomitea.

www.tankesmedjantiden.se

info@tankesmedjantiden.se

© Jesper Bengtsson och Tankesmedjan Tiden, Stockholm 2018

Grafisk formgivning: Gunilla Eklund-Berglöw

Tryck: Linderoths tryckeri, Vingåker

ISBN: 978-91-88224-57-6

