

Kan globaliseringen klara sig utan välfärdsstaten?

Norden har hittills hört till de länder som vunnit mest på globaliseringen. Men innebär den ökade rörligheten för arbetskraften ett hot mot välfärdsstaten på längre sikt? Stödet för att betala för den gemensamma välfärden sjunker kraftigt när den etniska mångfalden ökar.

Text och foto: Björn Lindahl



Fafo-konferensen avslutades med ett samtal mellan Norges utrikesminister Jonas Gahr Støre, sociologiprofessorn Gudmund Hernes, forskningschefen Jon Erik Dølvik på Fafo och den kände investeraren George Soros. - Jag har varit en kritiker av globaliseringen, men tvingats inse att vissa länder, som de nordiska, har klarat sig bra och fortsätter att blomstra, sa Georges Soros.

Med jämna mellanrum ställs frågan om den nordiska välfärdsstaten är hotad. Det skedde också när det norska forskningsinstitutet Fafo firade sitt 25-årsjubileum med en två-dagarskonferens i Folkets Hus i Oslo. Ett av skälen till att Fafo upprättades var just att den nordiska modellen hotades av nyliberalismen som växte upp efter att Margaret Thatcher och Ronald Reagan valts till ledare i Storbritannien och USA i början av 80-talet.

Kritiken som riktades mot de nordiska ländernas sätt att organisera ekonomin var att den offentliga sektorn blivit för stor, att löneskillnaderna var för små och att det sociala välfärdsnätet blivit för generöst.

- Idag har kritikerna ett problem. I Norge har bruttonationalprodukten ökat med 70 procent från 1981 till 2006. Var fjärde anställd byter jobb varje år i Norge - vilket är på

höjd med talen från USA, påpekade Eivind Falkum, som forskar på företagsutveckling på Fafo.

Inte bara norskt fenomen

Men framgången är inte bara ett norskt fenomen. Hela Norden har dragit nytta av större marknader för sina egna produkter och billigare import. Den norske utrikesministern Jonas Gahr Støre påminde om att inte alla länder sett motsvarande fördelar av globaliseringen:

- Världshandelsorganisationen, WTO, har haft en kolossal framgång. Den har gjort det möjligt med en ökning av världshandeln med 100 procent sedan 1995 och en ökning av produktionen med 53 procent. Men arbetslösheten i världen har inte minskat. Den ligger fortfarande på 200 miljoner människor. Andelen jobb som den internationella arbetsorganisationen, ILO, kallar för

”anständiga” har inte heller ökat, sa han.

Om bara kapitalet globaliseras, och inte arbetstagarnas rättigheter är frågan om globaliseringen kan fortsätta, eller om en ny våg av protektionism kommer att hota världshandeln.

- För att citera professor Karl Ove Moene på Universitetet i Oslo: ”Frågan är inte bara om välfärdsstaten kan överleva i en global ekonomi, men om en globaliserad ekonomi kan överleva utan generösa välfärdsstater” sa Jonas Gahr Støre.

Hans recept för att förstärka den sociala sidan av globaliseringen var att antingen att stärka ILO, eller att koppla in arbetsvillkoren i WTO-förhandlingarna. Det första var den kände investeraren och filantropen George Soros, skeptiskt till:

- Fackföreningsrörelsen i USA har nästan upplöst sig själv, påpekade han.

Det som är uppenbart är att globaliseringen ställer både de länder som valt den anglosaxiska modellen med lägre skatter, större löneskillnader och svaga fackföreningar och de som valt den nordiska modellen inför nya utmaningar.

Lean production

Sigmund Aslesen från Fafo och Kenneth Pettersen, produktionschef på varvet Ulstein, som bygger specialfartyg, visade hur globaliseringen påverkar det enskilda företaget. Varvet har de senaste åren infört

det som kallas "Lean production". Konkurrenten inom varvsindustrin är hård och Ulstein har överlevt genom att bli en nischproducent där varje fartyg skraddarsys.

- Redare kan beställa ett fartyg utan att ha ett kontrakt för var det ska användas. Det händer att de mitt i bygget kommer med stora ändringar hur fartyget ska se ut, säger Kenneth Pettersen.

- Det handlar om byggprojekt på kanten till kaos, säger Sigmund Aslesen.

På Ulstein fungerar därför inte den toppstyrda modellen, där ingenjörer gör detaljerande planer. Istället arbetar man med en modell där planeringen sker så tätt upp mot när arbetet ska utföras och där de som ska utföra arbetet involveras mycket mer än tidigare.

- Lean production handlar inte om att springa så snabbt som möjligt, utan att få den rätta flyten i produktionen. Det handlar om att göra arbetet i rätt följd och i rätt takt, säger Sigmund Aslesen, som jämför med att sjunga i kör:

- Det hjälper inte om alla koncentrerar sig om sin egen röst, det gäller att lära sig att sjunga i takt med alla andra.

Positiva till samarbete

Den nya modellen kräver en delegering av ansvar till lägre nivåer. Arbetsledarna får ansvaret för veckoplanen. Klara delmål sätts upp. Hur arbetet fortskrider mäts kontinuerligt. När målen inte nås lär man sig av felet.

De anställda är positiva till den nya arbetsmodellen. Fafo-forskarna Eivind Falkum och Bjørne Grimsrud presenterade en undersökning om samarbete på företag som bygger på intervjuer på 50 olika arbetsplatser. Bland de anställda säger 26 procent att de ofta gör onödigt arbete, 24 procent att de ofta väntar på andra för att kunna utföra sitt eget jobb och 35 procent att de använder mycket tid på saker som andra borde gjort.

- Det finns ett stort potential för att öka produktiviteten, men det går inte att ta ut med utomstående konsulenter, utan bara om de anställda själva engageras, säger Bjørne Grimsrud.

I Norden går ofta fackföreningarna på med på att effektivisera verksamheten, mot att de anställda får vidareutveckla sin kompetens.

Motsvarande samarbete uppnås i den anglosaxiska modellen genom det som kallas "shared capitalism". Det innebär att de anställda får en del av vinsten eller aktieoptioner.

Både morot och piska i USA

- Studier vi gjort visar att det nästan alltid har en positiv effekt när ett företag inför något slags samarbete med de anställda. Snabbast uppnås effekten genom vinstdelningssystem, säger Richard B Freeman.

En viktig poäng i USA är att om företaget går dåligt får de anställda mindre pengar. Det finns både en morot och en piska.

- Men vinstdelningssystem öppnar bara dörren. Det behövs mer för att ett uppnå ett djupare samarbete med de anställda, säger Freeman.

Eftersom samhället tar en större del av risken vid omställningar kan förändringar ske snabbt i Norden. De två forskarna nämner Follum som ett exempel. Där krävde ägarna att pappersfabriken skulle minska kostnaderna med 18 procent på tre år.

- Vad gjorde VD:n på företaget? Ja, han gick inte till konsultfirman McKinsey, utan tog upp frågan i före-



tagsnämnden och fick de anställda med sig. Inom en månad fanns ett underskrivet avtal hur detta skulle uppnås, säger Bjørne Grimsrud.

Ligger inte i generna

Samtidigt tar norska företag inte med sig denna samarbetsmodell till utlandet.

- Den ligger inte i generna. Vi ser inte motsvarande samarbete med de anställda på norska dotterbolag i utlandet. Utan välfärdsstaten, med sina lagar och avtal fungerar inte heller samarbetsorganen på företagsnivå, säger Eivind Falkum.

Det nordiska välfärdssamhället har hittills klarat av globaliseringen väl, ja rent av bättre än länder med den anglosaxiska modellen. Men en annan del av globaliseringen, den allt större migrationen innebär samtidigt ett hot.

En förklaring till att stödet för en stark stat är så stort i Nordeuropa är att solidariteten också handlar om egenintresse. 85 procent av invånarna i Nederländerna säger i en undersökning som sociologiprofessorn Wim van Oorschot gjort att de är beredda att betala för det sociala säkerhetsnätet eftersom de själva kan behöva utnyttja det.

- Hälften av nederländerna har någon gång fått arbetslöshetsunderstöd, sjuklön, stöd för handikappade eller socialhjälp. Vidgar man frågan till att gälla hela hushållet och nära vänner ökar det talet till 92 procent, säger han.

Stödet för att betala för välfärdstjänsterna faller emellertid kraftigt när dessa även ska omfattas av andra etniska grupper.

- Det är mycket som talar för att den kulturella mångfalden är ett hot mot välfärdsstaten, säger Wim van Oorschot.

Richard B. Freeman från Harvard University är en legend inom arbetslivsforskningen.

- I USA tycker företagen att det är bra att de anställda är med i olika vinstdelningsprogram. Det gör också att de får sämre betalt när företagen går dåligt, säger han.