

Nordiske arbejdsmarkedsmodeller i skiftende internationale kontekster: Kriser, konsolidering og nye udfordringer

Jon Erik Dølvik, seniorresearcher, Fafo, Oslo, jon.erik.dolvik@fafo.no

Denne artikel giver en oversigt over de vigtigste ændringer i nordisk arbejdsmarkedspolitik og beskæftigelse efter krisen i 1990'erne. Dernæst beskrives, hvordan EU's udvidelse mod øst og finanskrisen har påvirket de nordiske arbejdsmarkeder og skabt et pres for nye tilpasninger. Artiklen slutter med nogle refleksioner om udfordringerne for de nordiske modeller fremover.¹

De nordiske arbejdsmarkeder har klaret krisen godt

De nordiske lande var, med undtagelse af Norge, blandt de vesteuropæiske lande, som blev hårdest ramt af nedgangen i handel og produktion efter finanskrisen i 2008. Ledigheden blev stærkt øget – specielt i Danmark – men er siden fladet ud til omkring 8 procent, undtagen i Norge, hvor ledigheden er cirka 3 procent. Fire år efter krisens udbrud er de nordiske lande – sammen med Schweiz, Holland og Tyskland – blandt de europæiske lande med lavest ledighed og højest beskæftigelse. De nordiske lande skiller sig også ud med relativt lav statsgæld, små budgetunderskud, lave obligationsrenter og positiv handelsbalance. Med mindre eurokrisen ender i fuldt kollaps og en ny international depression, ser det ud til at arbejdsmarkederne i Norden vil komme ud af krisen med mindre skadesvirkninger end i de fleste andre europæiske lande.

Set i lyset af situationen for 20 år siden – da ledigheden i Norden var rekordhøj og Sverige, Finland og Norge oplevede en dramatisk finanskrise – er dette ingen selvfølge. Det var dengang et udbredt syn, at de nordiske modeller var ”sklerotiske” (Olson, 1989) og at de – med højt løn- og skatteniveau, store velfærdsstater, små indtægtsforskelle, omfattende aftalesystemer og stærke fagorganisationer – hverken var konkurrencedygtige eller fleksible nok til at klare sig i den globale konkurrence om job og investeringer. Ifølge den daværende konservative svenske statsminister Carl Bildt var: *”Tiden for den nordiske model[...] forbi... Den har skabt samfund som blev for monopoliserede, for dyre og som ikke gav folk den frihed til at vælge som de ønskede; samfund som manglede fleksibilitet og dynamik”* (International Herald Tribune 24.2.1992). Dette billede ændrede sig hurtigt. Ikke bare mistede Bildts politiske allierede magten; et årti senere toppede de nordiske lande alle internationale ranglister over effektivitet, beskæftigelse og lighed – og blev hyldet som en rollemodel i EU. Hvordan kan man forstå dette skifte i resultater og omdømme? Hvad fortæller skiftet om de nordiske arbejdsmarkedsmodellers kapacitet til at håndtere kriser, tilpasse sig, og mestre

nye udfordringer i skiftende internationale omgivelser?

De nordiske arbejdslivsmodeller: baggrund og rammer

I oversigten over fællestræk i nordisk arbejdsliv er det nærliggende at trække de ”direkte” indikatorer for arbejdsmarkedets organisering frem, deriblandt:

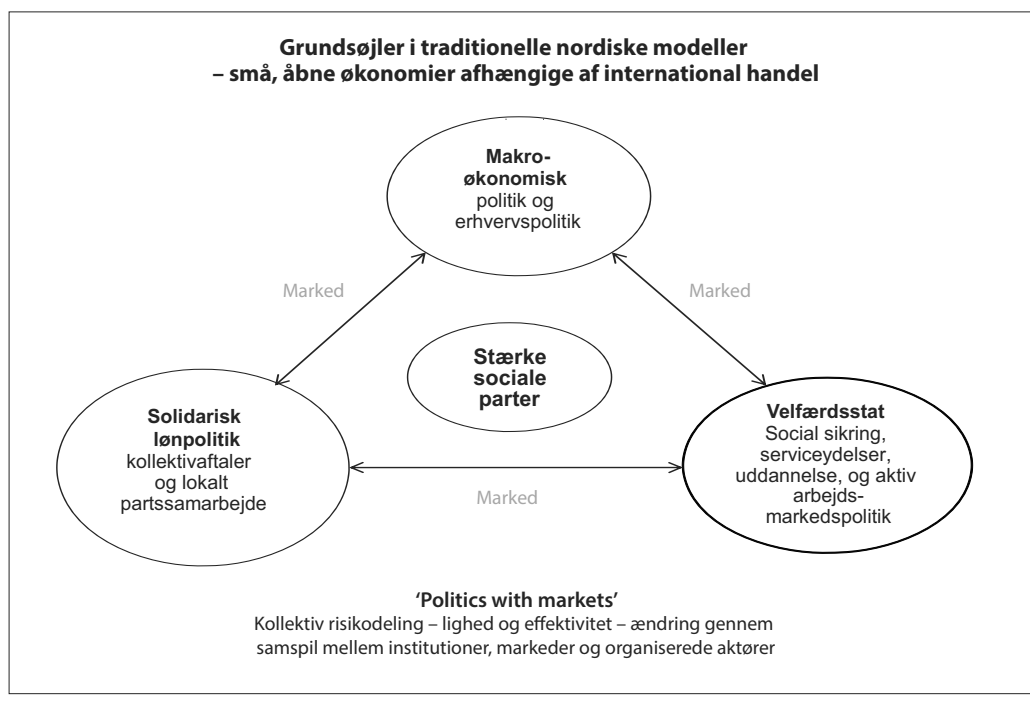
- Høj organisationsgrad på arbejdstager- og arbejdsgiversiden
- Centraliserede aftale- og forhandlingsstrukturer med flere niveauer og vigtige lokale aktører
- Bred arbejdstagerrepræsentation i bedrifter og på samfundsniveau
- Veludviklet arbejdsmarkedsregulering gennem samspil mellem love og aftaler.

Men for at forstå de nordiske modellers virkemåde er det vigtigt at se helheden i sam-

spillet mellem arbejdslivets organisering og andre politikområder:

- Arbejdslinjen og den aktive arbejdsmarkedspolitik
- Offentlig indtægtssikring bygget på universalisme og skattefinansiering, som bidrager til omstillingstryghed, moderate indirekte lønomkostninger og politisk støtte
- Veludbyggede offentlige tjenester, uddannelse og infrastruktur, som giver borgere og virksomheder gode rammevilkår, kompetencer og høj deltagelse for begge køn
- Aktivt statsligt samarbejde med parterne i arbejdslivet, hvor den økonomiske politik spiller en vigtig rolle i påvirkningen af beskæftigelse, fordeling, løn- og arbejdsvilkår.

Figur 1: Grundelementerne i de nordiske modeller



De aftalebaserede reguleringsordninger i de nordiske arbejdsmarkeder voksede frem i små, eksportafhængige økonomier under globaliseringsbølgen for godt 100 år siden. Fagforeningerne hentede impulser fra kontinentet og allerede fra 1880'erne udvekslede de erfaringer på nordiske arbejderkongresser. Forbundene i industrien var på forkant i kampen for landsomfattende aftaler, og med eksportindustrien som frontfag blev forhandlingerne senere koordineret over industrigrænserne. Målet var at sikre den internationale konkurrencekraft (Aukrust, 1977). Ved at tøjle lønstigningen i byggefagene og andre erhverv, der ikke var udsat for global konkurrence, byggede de nordiske modeller således på en implicit alliance mellem arbejde og kapital i industrien; den solidariske lønpolitik har bidraget til at holde lønstigningen nede i den voksende middelklasse og modvirke den stærke vækst i lønforskelle, man har set i mange lande (Moene et al., 2003).

Efter Septemberforliget i Danmark i 1899 – verdens første hovedaftale – den norske hovedaftale i 1935, Saltsjöbadaftalen i Sverige i 1938 og senere forlig i Finland udviklede de nordiske modeller i efterkrigstiden mange fælles træk. I samspil med central samordning af löndannelsen, fredspligt i aftaleperioden og et stærkt lokalt forhandlingsniveau sigtede den makro-økonomiske styring mod at forene vækst og lav inflation ved hjælp af nøgtern finanspolitik, lave renter og fast valutakurspolitik, gerne suppleret med devalueringer og efterspørgselsstimulering i nedgangstider (Dølvik og Vartiainen, 2002). Den solidariske lønpolitik lagde pres på at skifte fra lav- til højproduktive virksomheder og aktiviteter ("Rehn-Meidner-modellen"). Understøttet af velfærdsstatens indtægtssikring og den aktive arbejdsmarkedspolitik har dette bidrag til høj mobilitet, som i kombination med relativt smidige, forhandlede reguleringer af arbejdstagerrettigheder i de senere år ofte er gået under betegnelsen "flexicurity" (Berglund et al., 2010). Parallelt med sådanne

fællestræk udviklede der sig vigtige nationale særtræk, blandt andet når det gælder:

- lov versus aftaleregulering; mindre lovregulering i Danmark, blandt andet af arbejdsvilkår og midlertidige ansættelser, end i øvrige nordiske lande
- konfliktløsning og indtægtspolitik; staten har i Sverige haft en tilbagetrukket rolle, men har medvirket aktivt ved mægling og statsindgreb i Danmark, Norge og Finland
- arbejdsledighedsforsikringen (A-kasserne) har været administreret af fagbevægelsen, undtaget i Norge
- urafstemning over aftaleudkast (og kobling af afstemninger) er kun beholdt i Danmark og Norge
- organisatorisk tvedeling mellem arbejderforbund (LO) og brede funktionærorganisationer (som FTF og AC), undtagen i Norge
- generalisering af kollektivaftaler blev indført i Finland i 70'erne og senere delvist i Norge, mens parterne i Sverige og Danmark har været stærkt imod dette

Særtrækkene drejer sig dels om arbejdsdelingen mellem parterne og staten i varetagelsen af enkelte opgaver i arbejdslivspolitikken, og dels om forskelle i fagbevægelsens struktur, beslutningsmønster og centraliseringsgrad. Disse forskelle har i mindre grad påvirket modellernes virkemåde, men har blandt andet resulteret i langt lavere organisationsgrad og aftaledækning i Norge og mere centraliseret koordinering i Finland og Norge de senere år.

Efter tilbageslaget i 1980'erne og 1990'erne blev Danmark, Finland, Norge og Sverige et årti senere rangeret blandt verdens 10 mest globaliserede økonomier (Foreign Policy, 2001). De lå i teten, såvel når det gjaldt digital infrastruktur som mobilitet, kvindelig beskæftigelse og uddannelsesniveau i arbejdsstyrken. Komparativ forskning viser, at små, åbne økonomier med stærkt behov for at me-

stre ydre svingninger – sådan som Benelux-landene, Østrig, Schweiz og de nordiske lande – ofte har udviklet systemer, der bygger på trepartskoordinering og omfattende velfærdsordninger (Katzenstein, 1985; Rodrik, 1997). Gennem offentlig investering i infrastruktur, kompetence og social kapital har sådanne systemer ofte vist evne til at udvikle arbejdskraftressourcerne, sikre konkurrencekraft og sprede risiko på en måde, der har givet tillid og vilje til at samarbejde om byrdefulde omstillinger. Og modsat af det, mange tror, har åbne økonomier sædvanligvis haft mindre indtægtsforskelle end mere indadvendte økonomier (Barth og Moene, 2009).

Trods mange institutionelle fællestræk gør forskellene i næringsstruktur og de nordiske landes tilknytning til EU og euroen, at de påvirkes forskelligt af ændringer i den internationale økonomi. Den tunge eksportindustri i Finland og Sverige påvirkes anderledes af ændringer i Kina og den globale økonomi end det agro-industrielle kompleks i Danmark, eller den råvarebaserede motor i norsk økonomi. Euro-krisen har også vist, at forskellene i valuta-regime – hvor Finland i euro-zonen ikke kan låne i egen valuta, Danmark er koblet til den faldende euro, og de øvrige lande har egne, flydende valutaer – lægger stærke føringer for landenes økonomiske politik og løndannelse på godt og ondt.

Det nordiske arbejdsmarked i 90'erne: Fra krise til fornyelse og fremgang

Ændringer i det økonomiske og velfærdspolitiske rammeværk

De nordiske arbejdsmarkedsregimer blev som nævnt ramt af den økonomiske krise i begyndelsen af 1990'erne. Bortset fra Danmark, som havde kæmpet med underskud på betalingsbalancen og høj ledighed siden 1970'erne, betød den finansielle turbulens nationalisering af enkelte banker, devalueringer, udsving i valutakurser og renter, efterfulgt af ny finansiell regulering og ændringer i penge-

og budgetpolitikker for at dæmpe inflationen og genskabe tilliden til finansmarkedet.

Sverige og Finland foretog to cifrede nedskæringer i budgetterne, mens Norge kunne stole på stigende olieindtægter. Danmark havde gennemført kartoffelkuren i 1980'erne. Krisepakker blev hastet igennem parlamenterne med bred støtte, og der blev indledt en periode med finanspolitiske stramninger, der senere blev forvandlede til regelbaserede finanspolitiske regimer. Desuden blev omfattende provenuneutrale skattereformer initieret med det formål at reducere virksomheders og personlige skatter ligesom en udvidelse af skattegrundlaget blev gennemført (Christensen, 2009).

Løntilbageholdenhed blev genoprettet gennem kriseaftaler mellem partene og staten og efterfølgende justeringer i forhandlings-systemerne (se nedenfor). Velfærdsstaterne blev søgt styrket af politikker, som skulle nedbringe arbejdsløsheden, pensionsreformer – i Danmark gennem kollektive aftaler (Due og Madsen 2003) – og ved styrket fokus på uddannelse og aktivering. I Danmark blev den forventede nedgang i efterspørgslen efter lavtuddannede arbejdskraft, som følge af globalisering i høj grad balanceret af et reduceret udbud, som skyldte forøgelse af uddannede (Andersen, 2006). Efter valgsejren i 2006 har imidlertid centrum-højre koalitionsregeringen, Alliance for Sverige, frøs indkomstgrænser for arbejdsløshedsdagpenge og sygedagpenge, reduceret skattene og suppleret ydelser til personer i lavt betalte jobs, på samme måde som den danske VK-regering gjorde det i 2004. Parallelt hermed kunne man se Finland og Norge hale ind på deres naboer med hensyn til børnepasning, barselsorlov og andre midler til at forbedre kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet.

Denne type af forandringer kom sammen med vidtrækkende afregulering af produkt-markederne i det indre europæiske marked

og omstrukturering af beskæftigelsen. Mens de fleste arbejdskraftintensive industrier var blevet lukket i 1970-80'erne, medførte accelererende globalisering fra 1990'erne bedre muligheder for handel. Billigere import og øgende eksport til de kinesiske og andre markeder mere end kompenserende for stigende outsourcing af produktion og arbejdspladser. I modsætning til dystre forudsigelser viste de nordiske lande sig 10 år senere således at være blandt vinderne i denne bølge af globalisering og europæisk markedsintegration.

Forskellige nationale tilpasninger i forhandlings- og reguleringssystemer

Den økonomiske uro i 1980-90'erne satte de nordiske lønfastsættelsessystemer under pres. Arbejdsgiverne havde længe efterspurgt mere fleksibilitet, og danskerne og nordmændene havde allerede været igennem en turbulent periode med arbejdsmarkedskonflikter og statslig indgriben, da den svenske arbejdsgiverforening (SAF) i 1990 erklærede sin tilbagetrækning fra alle centrale overenskomstforhandlinger og opfordrede til reel markedsbaseret lønfastsættelse (Kjellberg, 1992). Denne vending blev snart gentaget af finske arbejdsgivere. Tilsyneladende var de fredelige dage med central koordinering overstået.

Men efterhånden tog tingene en anden drejning, langs ulige nationale spor. I Danmark og Sverige gik organisationerne i industrien i spidsen for at etablere nye koordinationsformer på sektorniveau, samtidig med, at de decentraliserede forhandlingerne om løn og arbejdstid til lokalt niveau – såkaldt ”centraliseret decentralisering” (Due et al., 1994; Scheuer, 1998). I Norge derimod, blev parterne efter lønloven 1988-90 enige om at fremme løntilbageholdenhed gennem centraliseret indtægtssamarbejde med staten – ”Solidaritetsalternativet” (NOU, 1992: 26). I Finland indgik parterne en lignende pagt i 1995, som i tillæg skulle sikre tilstrækkelig lønfleksibilitet til at kompensere for tabet af

rente- og valutakurspolitikken i EMU. Lønstigningen hos handelspartnerne i Europa blev i alle landene en vigtigere rettesnor for løndannelsen, samtidig med at centralbankerne i Sverige og Norge, med flydende valutakurs, fik større ansvar for at disciplinere løndannelsen ved hjælp af rentevåbenet (Dølvik og Vartiainen, 2002).

I kontrast til mange kontinentale lande, de-regulerede de nordiske lande ikke arbejdsmarkedet – bortset fra at Sverige og Finland liberaliserede vilkårene for midlertidige ansættelser og at spillerummet for vikarbureauer blev udvidet. Som et resultat af inkorporering i EU's indre marked blev derimod en stribe EU-minimumsdirektiver gennemført. De fleste af disse direktiver var ukontroversielle, og flere af dem førte til styrkelse af arbejdstagernes rettigheder (Ahlberg, 2005; Dølvik og Ødegaard, 2004). Danmark måtte endvidere godtage, at gennemførelsen af EU-direktiver gennem aftalevejen kræver følgelovgivning for at sikre rettighederne til ansatte i aftalefrie virksomheder (Knudsen og Lind, 2012).

Selvom tilslutningen til fagforeningerne forblev høj sammenlignet med det kraftige fald i de fleste OECD-lande, kunne et betydeligt fald i organisationsgraderne observeres fra midten af 1990'erne, især blandt de unge (Nergaard, 2010). Faldet i starten af det 21. århundrede blev forstærket af ændringer i reglerne for arbejdsløshedskasserne, især i Danmark og Sverige. I Danmark blev den skattemæssige værdi af fradrag for medlemskab af en fagforening og arbejdsløshedsforsikring reduceret i en række skattereformer, og i 2001 liberaliserede VK-regeringen markedet for arbejdsløshedsforsikring, hvilket tillod fri konkurrence for medlemmerne. Resultatet var, at LO-fagforeningerne mistede rundt 300.000 medlemmer, en fjerdedel af medlemskaberne i 1995-2011 – hvorimod de gule fagforeninger uden kollektive aftaler voksede kraftig (Due et al., 2011). Et lignende skift skete i Sverige, da Alliance-regeringen i

Tabel 1: Faglig organiseringsgrad 1990-2010, aftaledækning i den private sektor 2008 og arbejdsgiverorganisering 2008

Fagorganisering	Finland	Danmark	Norge	Sverige
1990	73	75	57	80
1995	80	73	56	83
2000	75	72	53	79
2005	72	72	53	77
2008	68	68	51	68
2009	69	68	52	68
2010	70	67		68
1995-2009/2010	- 10	- 6	- 4	- 15
Aftaledækning i den private sektor 2008	90 (alle sektorer)	71	59	87
Arbejdsgiverorganisering 2008	66	58	65	77

Kilde: Nergaard (2010), baseret på OECD-data.

2007 forhøjede gebyrer i arbejdsløshedsforsikring og afskaffede skattefradrag for medlemskab af fagforeningen, og differentierede arbejdsløsheds-gebyrer i henhold til risikoen for arbejdsløshed. Dette forårsagede et spring i nettoomkostninger og et dramatisk fald i medlemskabet især for lavtuddannede (Kjellberg, 2009). Resultatet var, at i 2011 havde op mod 2/3 af de arbejdsløse i Sverige ingen arbejdsløshedsforsikring – og var afhængig af offentlige minimumsydelser. Sådanne ændringer påvirker forhandlingspositionen for arbejdstagerne og deres organisationer.

Også i Finland gik andelen af fagorganiserede ned efter oprettelsen af en fritstående A-kasse i 90'erne (Böckerman og Uusitalo, 2006). Den lavere – men mere stabile – organisationsgrad i Norge genspejler den obligatoriske statslige ledighedsforsikring, som blev oprettet i 1938 (efter at A-kasserne gik konkurs), og indikerer måske et muligt nedre niveau for fagorganisering, hvis svækkelsen af A-kassernes rekrutteringsrolle, *alt andet lige*, fortsætter i de andre lande. Tabel 1 viser endvidere, at Danmark skiller sig ud med lavere arbejdsgiverorganisering end i de øvrige lande, mens Norge skiller sig ud med lav

aftaledækning i den private sektor. Den høje aftaledækning i Finland reflekterer den rutinemæssige almengørelse af kollektive overenskomster.

Ny opgang i økonomi og beskæftigelse

Efterhånden som økonomien og løndannelsen kom under kontrol gennem 1990'erne voksede også beskæftigelsen i alle de nordiske lande. Nedgangen i ledigheden var særlig stærk i Danmark og Norge, som overtog den nordiske ledertrøje med hensyn til beskæftigelsen, mens Sverige skilte sig ud med markant ledighedsvækst 2001-2005. I kontrast til mange vestlige lande holdt lønforskellene sig stabile, men voksende kapitalindtægter bidrog til øget indtægtsulighed (Kvist et al., 2012).

Opsvinget i 1990'erne hang dels sammen med solid eksportvækst som følge af at valuta-depreciering, løntilbageholdenhed og omstilling havde styrket konkurrenceevnen, dels med økonomisk-politisk stabilisering af den indenlandske efterspørgsel. I kontrast til de store euro-lande, hvor løntilbageholdenhed og finanspolitiske stramninger førte til stagnerende efterspørgsel og beskæftigelse

i 1990'erne, illustrerede opsvinget i Norden at små, åbne økonomier har en noget større handlefrihed i den økonomiske politik, specielt hvis de kan bruge pengepolitikken til at regulere farten i økonomien sådan som Sverige og Norge har kunnet gøre.

På trods af at den tyske genforening og forbedelserne til EMU førte til stramning og lav vækst i EU-markederne, formåede de nordiske lande altså at udnytte deres småstatsfordele til at arbejde sig ud af de hjemmelavede kriser i 1990'erne. Med EU-integrationen og globaliseringen som ydre 'beneficial constraints' (Streeck, 1992) blev grundtrækkene i de nordiske modeller videreført og på nogle områder revitaliseret. Gennem koordinering af den økonomiske politik, løndannelsen og velfærds- og aktiveringspolitikken formåede de nordiske lande – i strid med tesen om et "trade-off" mellem lighed og vækst – at opnå en stærk øgning i produktion og beskæftigelse uden stigning i lønlighed og atypisk arbejde (Dølvik et al., 2012).

Nye udfordringer i 2000erne

Det nye årti bød på store skift i omgivelserne og turbulente svingninger i arbejdsmarkederne i Norden. ICT-krakket i 2001 gav tilbageslag og øget arbejdsledighed – specielt i Sverige. Men fra 2004 bidrog stigende efterspørgsel i BRIK-landene og den finansdrevne internationale opgang til solid eksportvækst, samtidig med at arbejdsindvandringen efter EU-udvidelsen fyrede op under hjemmekøkonomierne – i Danmark forstærket af konjunktur-medløbende skattelettelser, vækst i olie-indtægter og liberalisering af kredit – indtil finanskrisen i 2008.

Østudvidelsen: Stigende arbejdsmigration, konkurrence og reguleringsudfordringer

Mens arbejdsindvandringen fra EU i 1990'erne havde været minimal, skabte udvidelsen mod øst i 2004 en kraftig stigning i arbejds- og tjenestevandringerne fra de nye medlemslande. Dette gav yderligere fart i høj-

konjunkturen i nullet, men det rejste også spørgsmål knyttet til unfair konkurrence, løndumping, og – som illustreret ved "Laval" og "Viking"-sagerne – reguleringspolitiske sammenstød mellem lovbaserede EU-ordninger og aftalebaserede nordiske systemer (Alsos og Eldring, 2008; 2012). I modsætning til de fleste EU-lande har lovfæstet mindsteløn været et tabu i de nordiske lande, og det er kun Finland, som har et udviklet system for fastsættelse af mindsteløn gennem almengørelse af aftaler.

Med nominelle lønforskelle op til 1:10 og store forskelle i velfærd og ledighed var det ikke overraskende, at Norden blev et attraktivt mål for arbejdssøgende fra Polen, Baltikum og senere Rumænien og Bulgarien. Mere uventet var, at Sverige – det eneste nordiske land, som ikke indførte overgangsordninger⁴ – modtog langt færre migranter end Norge, Danmark og Island i forhold til befolkningsstørrelsen (Dølvik og Eldring, 2008).

Godt halvdelen af arbejdsindvandrerne til Norden efter 2004 drog til Norge. I tillæg til stærk efterspørgsel og at lønniveauet i Norge er ca. 30 pct. højere end i nabolandene, skyldes dette netværkseffekter som følge af bred rekruttering af polske sæsonarbejdere i det norske landbrug i 1990'erne. Lavere aftaledækning (se Tabel 1) – som giver større spillerum for lavtlønskonkurrence – kan også have spillet ind. Samtidig førte den stærke vækst i det norske arbejdsmarked til øget indvandring fra andre EU/EØS-lande, særligt Sverige. Tilstrømningen er tiltaget efter finanskrisen, og steg med 20 procent i 2011, da arbejdsindvandringen til Norge slog alle rekorder og passerede 26.000 – med Polen, Litauen og Sverige som de største afsenderlande (SSB, 2012). 7 af 10 arbejdsmigranter kom fra de nye medlemslande. En høj andel af arbejdsmigranterne ser ud til at blive i landet; 66 procent af de som kom til Norge i 2005 var fortsat bosatte ved udgangen af 2011. Arbejdsindvandrere fra EU stod for 70

pct. af beskæftigelsesvæksten i Norge i 2011 og udgør i dag omkring 10 procent af arbejdsstyrken. Hvis man også tager i betragtning, at mange udstationerede ikke registrerer sig, fortæller dette noget om, hvad kombinationen af krise i europæisk økonomi og gode job- og lønmuligheder i nordiske lande kan betyde i årene fremover. I Norge har det definitivt udløst et udbudschok på arbejdsmarkedet – det vil sige en næsten ubegrænset stigning i udbudet af arbejdskraft – og skabt grobund for nye typer lagdeling eller segmentering i arbejdsmarkedet (NOU, 2012: 2). Selv om bølgen af arbejdsmigranter i de andre lande ikke har været lige så voldsom, har lignende udfordringer (Friberg og Eldring, 2012) ført til, at arbejdsministrene i Norden for nyligt varslede, at de vil skærpe fokusset på konsekvenserne af arbejdsindvandringen, hvad angår omfang og risiko for social dumping (Arbejdsliv i Norden, 2012).

Forskellige nordiske svar

De nordiske lande har reageret forskelligt på de nye udfordringer. Indledningsvis anvendte alle de nordiske lande undtagen Sverige, som nævnt, overgangsordninger for den frie bevægelighed af arbejdstagere. For fri bevægelighed af tjenesteydelser var sådanne begrænsninger ikke tilladt. Store dele af mobilitetsstrømmen blev således organiseret som udstationering af arbejdstagere gennem underleverancer, og vikarbureauer, der ofte har været forbundet med ringere løn- og arbejdsvilkår og omgåelse af skatter og afgifter (Dølvik og Eldring, 2008).

For at sikre ordnede forhold fulgte Finland og Norge hovedsageligt den kontinentale tilgang, der i tråd med Udstationeringsdirektivet (EF 71/1996) bygger på almengørelse af mindsteløn og grundvilkår fastlagt i kollektive overenskomster, der understøttes af styrket statslig kontrol- og håndhævelsesforanstaltninger.⁵ I kontrast til i Finland blev en sådan udstrækning af aftaler i Norge mødt med stærke indvendinger fra arbejdsgiverne

i den eksportorienterede branche i frygt for konkurrence på omkostningerne, mens arbejdsgiverne i hjemmemarkeder som byggeri og rengøring har støttet sådanne foranstaltninger (Alsos og Eldring, 2008). For at løse den interne splittelse har det norske arbejdsgiverforbund gentagne gange luftet idéer om at indføre en lovbestemt mindsteløn – tidligere et tabu i nordiske sammenhænge.

Danmark og Sverige har derimod insisteret på at beholde deres traditionelle regimer, hvor fagforeningerne formodes at indgå i kollektive overenskomster med udenlandske virksomheder, om nødvendigt ved hjælp af blokade og sympatiaktioner. På trods af tidligere forsikringer fra Kommissionen om, at dette var i orden, førte dette i sidste ende til sammenstød med EU-Domstolens forståelse af EU's fri bevægelighed. I Laval-sagen, hvor den svenske fagforening for byggearbejdere havde organiseret en blokade for at presse et lettisk firma til at indgå en kollektiv overenskomst, slog EU-Domstolen i 2007 fast, at aktionerne var i brud med EU-retten, fordi fagforeningerne havde rejst krav om, at Laval signerede en aftale, der ikke indeholdt nogen klar minsteløn (som fastsat af udstationeringsdirektivet) og desforuden rummede vilkår uden om den hårde kerne af direktivet (Evju, 2010; Dølvik og Visser, 2009).⁶ Endvidere fastslog EU-Domstolen, at den svenske, og derfor også den danske, fremgangsmåde for implementering af direktivet var i brud med EU-retten.

Dette forårsagede udbredt bestyrtelse, men Danmark og Sverige har alligevel valgt at ændre deres lovgivning ved at påberåbe sig klausul 3.8 i direktivet, som tillader regulering af kernevilkår for udstationerede arbejdstagere gennem aftaler, der er landsdækkende eller underskrives af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. Danskerne underskrev hurtigt en trepartsaftale, der gav grundlag for minimalistiske ændringer i national praksis, noget som dristigt sigter mod ligebehandling,

mens den svenske centrum-højre-regering valgte en forsigtig tilgang, som afspejler dyb konflikt mellem arbejdsmarkedets parter.⁷ Derfor vedtog Riksdagen en "EU-proof" løsning, der imod fagforeningsprotester tillod industriel arbejdskraft kun for at opnå minimumsvilkår defineret i landsdækkende aftaler eller i den ændrede svenske udstationeringslov. Resultatet var, at udenlandske arbejdsgivere i Sverige opnåede meget stærkere beskyttelse mod arbejdskonflikter og lønkrav end hjemlige arbejdsgivere – et eksempel på omvendt forskelsbehandling, der kan forventes valg af underleverandører og magtforhold også i indenrigs forhandlinger (Malmberg 2010). Som svar begyndte de svenske fagforeninger at forhandle mindstelønsaftaler i deres nationale aftaler, som tidligere havde overladt lønfastsættelsen til decentrale forhandlinger – et ironisk eksempel på øget centralisering og reduceret fleksibilitet drevet af EU-retten.

I 2013 vil den norske måde at udstrække minimumsvilkår i kollektive aftaler til udstationerede arbejdstagere på blive prøvet i Højesteret, efter at arbejdsgiverne i 2009 påstod at almenøkonomien i værftsindustrien brød med EU-retten. Arbejdsgiverne tabte i første omgang, men EFTA-Domstolen rejste tvivl, om den obligatoriske kompensation for rejse, kost og logi var forenelig med udstationeringsdirektivet. Arbejdsgiverne hævdede, at sådanne omkostninger tvang udstationerede arbejdstagere ud af det norske marked. Staten hævdede, at hvis de udenlandske arbejdere skulle bære disse omkostninger selv, ville det udhule mindstelønnen, legitimere unfair lavtlønskonkurrence, og underminere det norske lønfastsættelsessystem. Fagforeningens advokater tilføjede, at det også var sandsynligt, at det ville erodere legitimiteten af almenøkonomispraksis og fagforeningernes støtte til EØS-aftalen. Appelretten fandt den krævede kompensation for rejse, kost og logi begrundet i hensynet til den offentlige orden, men den norske måde at afværge løndumping

på står nu over for en endelig retsprøvning i Højesteret – en hidtil uset retsliggørelse af en partskonflikt i Norge.

Det dobbelte pres fra EU-lovgivningen og den stigende grænseoverskridende konkurrence i markederne for tjenesteydelser og arbejdskraft reducerer den effektive kollektive overenskomstdækning, og har således drevet retslige omreguleringer og skærpet kontrol og håndhævelse frem i de nordiske arbejdsmarkeder, især i Finland og Norge.⁸ I praksis er det imidlertid vanskeligt at sikre ordentlige standarder, og i alle de nordiske lande er der tegn på, at omgåelse og nye B-hold i arbejdsmarkedet udvikler sig og ansporer debatter om nye former for mindstelønsregulering, selv i Danmark og Sverige (Moos, 2012; Ibsen, 2012; Teknikföretagen, 2009). Konkurrence på omkostninger påvirker også nationale arbejdstagere og virksomheder på de samme markeder og har en tendens til, *ceteris paribus*, at gøre det mere attraktivt for arbejdsgivere at forlade kollektive overenskomster og outsource arbejdspladser. Foruden at stille arbejdsmarkedets parter over for nye krævende opgaver (Eldring et al., 2012) kan udviklingen af et mere polariseret arbejdsmarked, som det fremgår af Andersen (i dette nummer), føre til øget pres på velfærdsordningerne, hvor landene slider med at hjælpe udsatte grupper og traditionelle immigranter med at få – eller bibeholde – fodfæstet på arbejdsmarkedet.

Kort sagt: Foruden den bølge af arbejdsmigration – som sandsynligvis vil blive forstærket af den europæiske gældskrise – har udvidelse af det europæiske marked for arbejdskraft, tjenesteydelser, og sociale rettigheder givet aktørerne i den nordiske arbejdsmarkedsmodel nye strategiske og reguleringspolitiske udfordringer.

Den finansielle krise: påvirkninger på arbejdsmarkedet og svar derpå.

De små, åbne nordiske økonomier blev hårdt

Tabel 2: Økonomiske vækstrater i de nordiske lande og i euro-zonen, 2006-2011. Procent

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Sum 2008-2011
Danmark	3,4	1,6	-0,8	-5,8	1,3	1,0	-4,3
Sverige	4,3	3,3	-0,6	-5,0	6,1	3,9	4,4
Finland	4,4	5,3	1,0	-8,2	3,6	2,9	-0,7
Norge*	2,3	2,7	0,0	-1,7	0,7	1,6	0,6
Euro-zonen	3,3	3,0	0,4	-4,4	2,0	1,5	-0,5

*Norge, inklusive olie, hvor olieprisen i en periode trak væksten ned, mens fastlandsøkonomien voksede hurtigere. Kilde: OECD annual growth rates (www.oecd.org). Læst 25.2.2012.

ramt af efterskælv af finanskrisen i 2008.⁹ Med undtagelse af de danske kredit- og boligbobler kom krisen som et rent eksternt chok. Især Finland og Sverige blev ramt af store fald i eksporten – 18,7 pct. i Finland og 13,3 pct. i Sverige i 2009.¹⁰ Finland havde i 2009 det største fald i BNP i EU på 8,2 pct. mod 5,8 pct. i Danmark og 5,0 pct. i Sverige (se tabel 2 ovenfor). Det stærke fald i i Danmark skyldtes delvist en kraftig sammentrækning i det private forbrug, som faldt med 4,5 pct. i løbet af 2008-2010 sammenlignet med en 2,5 pct. stigning i Sverige. Den danske indenrigske efterspørgsel faldt i denne fasen af krisen med 6,2 pct., mens den var stabil i Sverige (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2011), hvilket også afspejler, at danske investeringer blev ramt af bankernes kreditproblemer. I løbet af 2010 og 2011, viste Sverige, Finland og Norge solid genindhenting, mens væksten fortsat var svag i Danmark.

Efter at have udviklet stærke finanspolitiske positioner siden nedturen i 1990'erne var de nordiske lande i stand til at afbøde de negative konsekvenser ved at lette finanspolitikken og kraftige rentesænkninger.¹¹ Sammenlignet med andre europæiske lande skiller de nordiske lande (bortset fra Norge) sig alligevel ikke ud som finanspolitiske aktivister i deres reaktion på krisen. Som følge af de automatiske stabilisatorer genereret af rettighedsba-

serede stigninger i de sociale udgifter lettede dog finanspolitikken tydeligt følgerne af krisen ved at øge efterspørgslen markant (7 pct. i Finland, 6 pct. i Danmark, 4,4 pct. i Norge og 2,3 pct. i Sverige i løbet af 2008-2010, Dølvik et al., 2012).

I modsætning til de fleste EU-lande fastholdt Finland, Sverige, Norge og stort set også Danmark offentlige underskud på under 3 pct gennem krisen (2008-2011), og den offentlige gæld var langt under ØMU-grænsen på 60 pct. De nordiske medlemmer var således, sammen med Luxembourg, de eneste blandt de 27 EU-lande, som overholdt konvergenskriterierne hele vejen igennem krisen. I 2011 viste de også viste solide overskud i betalingsbalancerne.¹²

Konsekvenser på arbejdsmarkedet

Recessionen medførte stigende arbejdsløshed og faldende beskæftigelse i alle de nordiske lande. Mens Norge og Danmark gik ind i krisen med kun 2-3 pct arbejdsløshed, var niveauet i Sverige og Finland 6-7 pct. Mens ledigheden forblev lav i Norge, var den registrerede arbejdsløshed i Sverige og Finland i 2010 sprunget næsten 3 procentpoint, og i Danmark med 4 point – generelt markant højere end i de fleste kontinentale lande. Især ungdomsarbejdsløsheden steg betydeligt.¹³ I kontrast til de fleste euro-lande faldt ledig-

heden i Sverige og Finland i 2010-11, mens stigningen fladede ud i Danmark, sådan at den i alle tre lande lå mellem 7,5 og 8 pct. sommeren 2012.

Især i Finland og Sverige var ændringen i beskæftigelsen langt mindre end faldet i produktionen, hvilket afspejler, at virksomhederne forsøgte at hamstre personale og fastholde virksomhedsspecifikke færdigheder (Svalund et al. 2013, forthcoming). Forskellige former for korttidsarbejde/permitteringer ekspanderede mest i Finland og kontinentale lande, såsom Tyskland, mens Danmark – i tråd med flexicurity-logikken – så de skarpeste ændringer i både ledigheden og beskæftigelsen i Norden. Den danske beskæftigelsesrate (15-64 år) faldt i løbet af 2008-2011 fra 77,8 til 73,2 pct., efterfulgt af Norge (78,1-75,3), Finland (71,3-69, 2) og Sverige (75,8-74,1).

Med hensyn til ulighed ændrede de nationale forskelle i timeløn sig meget lidt under krisen (OECD, 2012). Krisens væsentligste indvirkning på ulighed var den voksende kløft mellem husstande med 1-2 fuldtidsstillinger og dem med lidt eller ingen betalt arbejde overhovedet. Dette er afspejlet i en vis øgning i indtægtsforskellen mellem den øverste og nederste femtedel af fordelingen, specielt i Danmark (Europakommissionen 2012, figur 15).

Institutionel tilpasning og fornyelse

Nedturen efter finanskrisen har tilskyndet nye ordninger på arbejdsmarkedet især i Sverige, som ikke havde nogen offentligfinansieret ordning for rotation/permitteringer eller kortvarigt arbejde som i de andre lande er dækket af arbejdsløshedsforsikringen (se nedenfor). Løn tilbageholdenhed blev i flere tilfælde suppleret med nye mekanismer, der tillod de lokale aktører at afstå fra centralt aftalte stigninger. I fremstillings- og byggeindustrien, som var hårdt ramt, udviklede de lokale arbejdsmarkedsparter nye ordninger for risiko- og byrdefordeling gennem rullende reduktion af arbejdstid eller permittering/

rotationsordninger. Denne praksis blev særlig i Finland og Norge muliggjort, ved at regeringene justerede reglerne for permitteringer, for at mindske brugeromkostningerne, udvide varigheden og sænke tærsklen for nedsat tid. I Finland var disse foranstaltninger næsten omkostningsfrie for arbejdsgiverne, og mere end 3 pct. af arbejdsstyrken var midlertidigt permitteret i 2009 (rotationsordningen). Dette skal ses i forhold til mindre end 1 pct. i Danmark og Norge.

Ifølge en sammenligning i nordisk industri, bidrog regulative forskelle i afskedigelseskriterier til en stærkere involvering af fagforeningerne i tilpasningsprocesser i svenske og norske virksomheder, hvor anvendelsen af anciennitetsprincipper kræver fagforenings-samtykke. I Finland og navnlig Danmark er afskedigelser omvendt et arbejdsgiverprærogativ (Svalund et al., 2013; Lyhne Ibsen, 2011).

I Danmark blev varigheden af arbejdsløshedsunderstøttelse i 2010 reduceret fra fire til to år, og genoptjeningskravet til igen at være berettiget blev fordoblet.¹⁴ Som svar søgte fagforeningerne i de følgende overenskomstforhandlinger at styrke arbejds- og indkomstsikkerheden ved at kræve større fratrædelsesgodtgørelse. Da en sådan kompensation afhænger af anciennitet, indebar det en bevægelse væk fra tidligere "flexicurity"-idealer.

Fraværet af permitterings/rotationsordninger i Sverige ansporede fagforeningen IF-Metal til at forhandle en national "kriseaftale" med arbejdsgiverne i foråret 2009. Aftalen tillod lokale aktører at forhandle nedskæringer i arbejdstiden med op til 20 procent med tilsvarende tab af godtgørelse. Dermed kunne firmaerne fastholde kvalificeret arbejdskraft og justere lønningslisten, mens tabet af løn blev fordelt mellem fagforeningsmedlemmerne. Angiveligt var så meget som 70-80.000 ansatte i metalsektoren i 2009 involveret i sådanne ordninger. I begyndelsen af 2012 var udsigten

til fornyet nedtur i eurozonen med til at føre parterne i metalindustrien til at underskrive en ny aftale om, hvordan man tackler fremtidige kriser, der bygger på erfaringerne med "krisestaften". Parterne krævede, at staten skulle kompensere en væsentlig del af forskellen mellem løn og timeforringelsen, hvilket fik finansministeren til at nedsætte et udvalg til at tegne en ny lov om kortvarigt arbejde. Den høje andel af arbejdsløse uden medlemskab i en A-kasse og ret til arbejdsløshedsunderstøttelse (2/3 af de ledige i starten af 2012) bragte også spørgsmålet om en obligatorisk arbejdsløshedsunderstøttelsesordning tilbage på agendaen i Sverige.

I Danmark var det planlagt, at trepartsforhandlingerne i foråret 2012 skulle ende i en aftale om øget årlig arbejdstid. Dette skulle signalere danskernes villighed til at arbejde sig ud af krisen og dermed stimulere efterspørgslen. Forhandlingerne brød sammen, eftersom fagforeningerne var uvillige til at ofre deres medlemmers fritid, så længe den høje arbejdsløshed fortsatte og regeringen havde lidt at tilbyde bortset fra at "stramme livremmen ind".

Innovationerne i ordningerne for permitteringer/korttidsarbejde, arbejdstidsfleksibilitet, og de svenske aftaler om tilsvarende tiltag gennem krisen indikerer, at de nordiske arbejdslivsmodellers evne til 'fleksibel tilpasning' fortsat er intakt (Katzenstein 1985). Den øgede vægt på 'intern fleksibilitet' for at håndtere markedssvingninger og for at beholde virksomhedsspecifikke kompetencer kan imidlertid signalere en ændring fra den traditionelt stærke vægt på ekstern arbejdsmobilitet, som kendetegner Rehn-Meidnermodellen og dansk "flexicurity" (Svalund et al., 2013). En konsekvens af sådanne tendenser er, at markedet kan blive mere segmenteret med skarpere skel mellem insidere og outsiders (Ilsøe, 2012).

Tiden er ikke til national selvtilfredshed

Hidtil har de meget organiserede nordiske arbejdsmarkeder set ud til at kunne ride stormen af efterskælv af finanskrisen bedre end de fleste andre europæiske lande. Arbejdsløsheden er steget betydeligt, men er meget lavere end for to årtier siden. Samtidig er de offentlige husholdninger langt mere solide takket være de ændringer, der blev foretaget i makroøkonomisk styring og i lønforhandlingerne i 1990'erne. Tilsyneladende bevarer de nordiske modeller stadig evnen til fleksibel tilpasning og genopretning, som de modtog ros for efter krisen i 1980-1990'erne.

Krisebevidstheden er dog ikke så stor, som den var i de tidlige 1990'ere i Finland, Sverige og Norge. Undtagelsen er måske Danmark, hvor politikerne længe malede mørke udsigter. For det store flertal af personer i job er den disponible realindkomst steget på grund af ekstremt lave renter og, undtagen i Norge, betydelige skattelettelser. Derfor har det ikke været vanskeligt for fagforeningerne at tilbyde løntilbageholdenhed, men fagforeningerne har også bidraget til at udvikle nye former for lokal fleksibilitet for at sikre arbejdspladser. Det kan markere en bevægelse væk fra den stærke vægt på ekstern mobilitet, som kendetegner den klassiske Rehn-Meidner-version af "flexicurity". I modsætning til tidligere kriser blev der heller ikke indgået trepartspagter. I Finland og Sverige opfordrede arbejdsgiverne derimod til radikal decentralisering under krisen, men til sidst vendte de tilbage til de centrale overenskomstforhandlinger.

På et tidspunkt hvor vi endnu ikke kender udfaldet af eurozonens gældskrise, kan evnen til at klare den internationale storm ikke tillade de nordiske aktører at hengive sig til national selvtilfredshed. Den europæiske krise kræver koordinerede politikker, hvor landene med overskud har vigtige roller at spille på, samme tid som de skal tackle mere langsigtede udfordringer forbundet med aldring, immi-

gration, ledighed og nye sociale skillelinjer på den hjemlige front.

Aktørernes vanskeligheder med at udvikle fælles strategier for at håndtere stigningen i grænseoverskridende arbejde efter EU-udvidelsen og de reguleringsudfordringer, dette rejser, er et tankekors. Det resulterende fald i rækkevidden for kollektive overenskomster og fagforeninger i dele af arbejdsmarkedet, med nye former for billig konkurrence, social dumping og sub-standard-arbejde, har fristet mange arbejdsgivere til at søge indre eksil fra det nationale aftaleregime gennem forskellige former for kreative ansættelser, outsourcing og regime-shopping. Kombineret med høj arbejdsløshed og subsidier på lavproduktive job gennem arbejdsrelaterede ydelser og skattelettelser kan sådanne ændringer forårsage øget segmentering/dualisering i dele af arbejdsmarkedet og forstærket press på velfærdsstaten (se artiklerne af Skevik og Andersen i dette særnummer for nærmere omkring dette). Hvis man tillader udvikling af B- og C-lag på arbejdsmarkedet, vil den hårdere konkurrence om jobs gøre det vanskeligere og mindre rentabelt for sårbare grupper at tage springet fra overførselsindkomster til arbejde. Det er derfor en risiko for, at gevinsterne ved et øget udbud af udenlandsk arbejdskraft går tabt i et øget frafald af hjemlig arbejdskraft.

Inden for rammerne af EU's principper om fri bevægelighed og ikke-diskrimination har de nordiske kollektive aktører og regeringer reageret på de nye udfordringer på arbejdsmarkedet på meget forskellige måder. Både på europæisk og på nationalt niveau er konfliktniveauet steget mellem parterne samt i de politiske arenaer. Mens de dominerende aktører i Danmark og Sverige har holdt fast ved traditionen for autonome overenskomstforhandlinger, har aktørerne i nabolandene set sig nødt at søge støtte fra staten til at styrke de national 'løn gulve' og sikre en vis 'orden og rede' i arbejdslivet (Dølvik et al., 2012).

Uanset valg og udfald af eurokrisen vil faldende faglig organisering og udsigter til øget ulighed i lønninger, høj ledighed, skarpere konkurrence, og stigende arbejdskraftmigration i Europa gøre at evnen til koordinering og samarbejde bliver om muligt mere vigtig end nogensinde både inden for og på tværs af landegrænserne.

Noter

1. Artiklen bygger på Dølvik, Goul Andersen og Vartiainen "The Nordic social models in turbulent times: Consolidation and renewal", i Dølvik og Martin, red., *European Social Models Faced with Crisis* (kommer 2013) og har modtaget støtte fra Norges Forskningsråd og NordMod2030. Anders Freundt har oversat artiklen til dansk. Artiklen omfatter desværre ikke Island, som nu synes at være på vej ud af krisen efter det finansielle sammenbrud i 2007.
2. I kontrast til mange andre lande skete dette mest ved hjælp af adgangskravene – snarere end skæring i ydelserne (se Kvist, og Andersen, dette temanummer af *Økonomi & Politik*).
3. Overgangsordningene for fri bevægelse af arbejdstagere krævede national, overenskomstmæssig løn, fuldtidsarbejde – og i Finland også arbejdsmarkedsprøving – som vilkår for 'arbejdstilladelse' og indebar begrænsede velfærdsrettigheder. Ordningene for EU8 blev ophævet i 2006 i Finland, 2009 i Danmark og Norge, og de sidste restriktioner for EU2 i 2012.
4. Finland etablerede et system for almengørelse af kollektive aftaler med mindst 50 pct. dækning i 1970'erne. I Norge førte pres fra fagforeningerne før indgangen til i EØS i 1993 til indføring af en lov som gav adgang til almengørelse. Brugt første gang i 2004, er mindstekrav i kollektive aftaler nu almengjort inden for byggeri, landbrug, rengøring, og værftsindustri.
5. I "Viking" (2007) rejste EU-domstolen spørgsmål omkring lovligheden af den arbejdskamp, som var initieret af det Finske Søfolks fagforbund mod et skibsfarederi, der planlagde at flytte et skib til Estland. Sagen blev returneret til den nationale domstol og er endelig afgjort ved et forlig.
6. Den svenske arbejdsgiverforening (Svenskt näringsliv) støttede den lettiske arbejdsgiver og de nye medlemsland i Laval-sagen. Det udløste

uro i fagforeningslejren og løftede øjenbryn selv i regeringen, som forsvarede den svenske model i EU-Domstolen efter at have vundet valget med opbakning fra en betydelig andel fagforeningsstemmer.

7. Disse omfatter bl.a. solidarisk ansvar i kæder af underleverandører og fagforeningsadgang til oplysninger om underleverandørernes arbejdsforhold i områder med almengjorte aftaler, sociale klausuler i offentlige kontrakter, registre og ID-kort for arbejdstagere i byggeindustrien og andre brancher, registre for udenlandske arbejdstagere, bedre samarbejde mellem forskellige statslige organer etc.
8. Dette afsnit trækker stærkt på materiale fra Juhana Vartiainen, mens Jørgen Goul Andersen har bidraget med data om den danske udvikling.
9. OECD *Economic Outlook* May 2011.
10. Sverige høstede, i modsætning til Danmark og Finland, en ekstra stimulans – og intra-nordisk konkurrencefordel – af svækkelsen af den svenske krone i begyndelsen af krisen, især i forhold til euroen/DKK (tidligt i 2010 mere end 15 pct). Efterhånden har den svenske krone bevæget sig tilbage til sit tidligere niveau, mens den norske krone er steget kraftigt.
11. I 2011 rangerede de løbende poster fra et mindre handelsunderskud i Finland til et overskud på 6,6 pct. i Danmark, 7,2 pct. i Sverige, og 14,2 pct. i Norge (www.oecd.org, besøgt d 27. februar 2012.)
12. Ungdomsledigheden (15-24 årige) steg fra 2007 til 2011 fra 8 til 14 pct. i Danmark, fra 16 til 20 i Finland, fra 7 til 9 i Norge, og fra 18,8 til 23 pct. i Sverige (Dublin Foundation, 2012). En bedre indikator er imidlertid "NEET"-målet (Ikke i beskæftigelse, uddannelse, eller efteruddannelse), der sammenlignet med 13 pct. for EU som helhed i 2012 var 6,3 pct. i Danmark, 7,5 pct. i Sverige og 8,4" i Finland (ibid., table 1). Andelen af langtidsledige (over et år) i Norden forblev lave i europæisk sammenligning, det vil sige under 30 pct. af de arbejdsløse (Europa-Kommissionen, 2011).
13. Længden af dagpengeperioden i Danmark kom dermed på linje med i Sverige og Norge, der havde reduceret varigheden tidligere på 2000'erne, men Danmark var det eneste land der reducerede varigheden under krisen.

Referencer

- Aukrust, O. (1977), 'Inflation in the open economy: A Norwegian model', i L.B. Krause og W.S. Salent, red., *Worldwide Inflation: Theory and Recent Experience*, Washington DC: Brookings Institution.
- Ahlberg, K. (2005) 'Inledning', i Ahlberg, red., *Tio år med EU – effekter på arbetsrätt, partsrelationer, arbetsmarknad och social trygghet*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Alsos, K. og L. Eldring (2008), 'Labour mobility and wage dumping: The case of Norway', *European Journal of Industrial Relations* 14(4): 441-59
- Andersen, L. (2006), 'Veje til flere i arbejde', i J.H. Petersen og K. Petersen, red., *13 løsninger for den danske velfærdsstat*. Odense: Southern Denmark University Press, pp. 65-76.
- Arbejderbevægelsens Ervervsråd (2011), Nedtur for både vækst og beskæftigelse, Chefanalytiker Frederik I. Pedersen, 1. marts. (<http://ae.dk/analyse/nedtur-bade-vækst-beskæftigelse-0>)
- Arbejdsliv i Norden (2012), "Velferdsstatens udfordringer på arbejdsministrenes bor, Berit Kvam, 19.09.2012. ()
- Barth, E. og K. Moene (2009), "The Equality Multiplier", Cambridge: NBER Working Paper (15076/2009)
- Berglund, T. et al. (2010), *Labour Market Mobility in Nordic Welfare States*, Nordisk Ministerråd; København: TemaNord 2010: 515
- Böckerman, P. og R. Uusitalo (2006), "Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland", *British Journal of Industrial Relations* 44(2), 283-303.
- Christensen, J. (2009), *The updating of social democratic tax policy. A study of the Norwegian tax reform of 1992*. Fafo-papir 2009:13.
- Due, J. og J.S. Madsen (2003), *Fra magtkamp til konsensus: arbejdsmarkedspensionerne og den danske model*. København: Djøf-forlaget.
- Due, J., J.S. Madsen og M.P. Dalskov (2010), *Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske modell. A-kassernes og fagforeningernes medlems-udvikling og organisationsgrader siden 1994*, Copenhagen: LO-dokumentation 1/2010.
- Due, J., J.S. Madsen, C.S. Jensen og L.K. Petersen (1994), *The Survival of the Danish Model*. København: djøf.
- Dølvik, J.E. og J. Vartiainen (2002), *Globalisering og europeisk integration: Udfordringer for lønns-*

- dannelse og kollektivavtaler i de nordiske land; Arbetslivsinstitutet, Stockholm
- Dølvik, J.E. og A.M. Ødegaard (2004), *Ti år med EØS-avtalen. Konsekvenser for norsk arbeidsliv og fagbevegelse*. Oslo: Fafo-rapport 455.
- Dølvik, J.E. og L. Eldring (2008), *Arbeidsmobilitet fra de nye EU-landene til Norden – utviklingstrekk og konsekvenser*. TemaNord 2008:502.
- Dølvik, J.E. og J. Visser (2009), 'Free movement, Equal Treatment and Worker Rights: Can the EU solve its trilemma of fundamental principles?', *Industrial Relations Journal*, Annual European Review, 2/2009.
- Dølvik, J.E., L. Eldring og J.Visser (2012), 'Setting wage floors in open markets. Europe's multilevel governance in practice', paper for FORMULA Conference "Free movement, labour market regulation and multilevel governance in an enlarged EU/EEA – a Nordic and comparative perspective", Oslo 22-23 March (kommer i Evju et al. 2013).
- Dølvik, J.E., J. Goul Andersen og J. Vartiainen (2012), 'Nordic Models in Turbulent Times. Developments in social and labour market governance since the crisis in the 1990s', Paper for ISA-RC19 conference "Welfare States Facing Global Turbulence, Ageing and Migration: Rising to the Occasion, Coping or Adjusting Downwards?" 23-25. august, Oslo.
- Dølvik, J.E. og A. Martin, red. (2013), *European Social Models Faced with Crisis. A comparative study of social and labour market policies, employment and inequality since 1990*, forthcoming.
- Eldring, L. og K. Alsos (2012), *Lovfestet minstelønn: Norden og Europa*. Fafo-rapport 2012:07. Engelsk oversettelse: European Minimum Wage: A Nordic Outlook. Fafo-report 2012:16.
- Eldring, L. og J.H. Friberg (2012), *Europeisk arbeidskraftsmobilitet: Utfordringer for de nordiske velferdsstatene*. Paper presentert på nordisk Arbejdsministermøde, Svalbard, 12.9.2012.
- Eldring, L., I. Fitzgerald og J. Arnholtz (2012), 'Post-accession migration in construction and trade union responses in Denmark, Norway and the UK', *European Journal of Industrial Relations*, 18, 1.
- Evju, S. (2010) 'Kollektiv autonomi, «den nordiske modell» og dens fremtid', *Arbeidsrett*. 2010: 1-29
- Evju, S., J.E. Dølvik og J. Malmberg eds. (2013), *Regulating Transnational Labour in Europe. The quandaries of multilevel governance*, forthcoming.
- European Commission (2011), *Employment and Social Developments in Europe 2011*.
- Friberg, J.H., K. Tronstad og J.E. Dølvik (2012), 'Central and Eastern European Labour migration to Norway: Trends, conditions and challenges', in *Free Movement of Workers and Labour Market Adjustment, Recent experiences from OECD countries and the European Union*. Paris: OECD
- Goul Andersen, J. (2011), 'Økonomiske kriser. Danmark fra økonomisk mirakel til økonomisk problembarn?', i Martin Marcussen og Karsten Ronit, red., *Kriser, politikk og forvaltning*. Copenhagen: Hans Reitzels Forlag, pp. 84-112.
- Ibsen, F. (2012), 'Almengørelse av overenskomstene – et støtteben til den danske model?', *Tidsskrift for Arbejdsliv* 14:2 Juni, 67-82.
- Ibsen, C.L., S.K.Andersen, J. Due og J.S. Madsen (2011), 'Bargaining in the crisis – a comparison of the 2010 collective bargaining round in the Danish and Swedish manufacturing sectors', *Transfer: European Review of Labour and Research*, August 2011 17: 323-39.
- Kjellberg, A. (1992), "Sweden: Can the Model Survive?" i A. Ferner og R. Hyman, red. *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford: Blackwell; pp. 88-142.
- Kjellberg, A. (2009) "The Swedish Ghent system and trade unions under pressure", *Transfer* 15(3-4): 481-504.
- Knudsen, H. og J. Lind (2012), 'De danske modeller – Plus ça change, plus c'est la même chose?' *Tidsskrift for Arbejdsliv* 14:2 Juni, 9-31
- Konjunkturinstitutet (20.3.2011) *Konjunkturläget*, March, 2011, Stockholm
- Kvist, J., J. Fritzell, B. Hvinden og O. Kangas, red. (2012), *Changing social equality: the Nordic welfare model in the 21st century*, Bristol: Policy.
- Malmberg, J. (2010), 'Posting Post Laval International and National Responses', Working Paper Series 2010:5, Uppsala Center for Labor Studies, Uppsala University
- Moene, K., E. Barth og M. Wallerstein (2003), *Likhet under press: Utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen*, Gyldendal Norsk Forlag, Oslo.
- Moos, B. (2012), 'Almengørelse av overenskomster – lovsikret almengørelse kan være et redskap i kampen mot lønsdumping', *Tidsskrift for Arbejdsliv* 14(2): 105-17.
- Nergaard, K. (2010), 'Fagorganisering i Norden. Status og utviklingstrekk', Fafo-notat 2010:25.

- NOU (2011:7), *Velferd og Migrasjon. Den norske modellens framtid*, Norges offentlige utredninger.
- NOU (2012:2), *Utenfor og Innenfor. Norges avtaler med EU*. Norges offentlige utredninger.
- Olson, M. (1990), 'How Bright are the Northern Lights? Some Questions about Sweden', Institute of Economic Research, Lund University, Sweden.
- Scheuer, S. (1998), 'Denmark : A less Regulated Model', i Ferner, A. og R. Hyman, red., *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford : Blackwell, pp. 146-70.
- Streeck, W. (1992), *Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*, London: Sage.
- SSB (2012), *Innvandringsstatistikk* <http://www.ssb.no/innvandring/>
- Svalund, J. et al. (2013), 'Stress testing the Nordic models: Manufacturing labour adjustments during crisis', *European Journal of Industrial Relations* 19:3.
- Teknikföretagen (2009), Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen, www.teknikforetagen.se/hem/Publicerat/Remissvar Publicerat: 2009-12-09.