

Den nordiske modellen<sup>1</sup>

Kalle Moene

Svenskene har lenge snakket om den svenske modellen, dansker og nordmenn om den skandinaviske, EU og Per Kleppe om den nordiske. Men de mener alle det samme. Norden og den samfunnsmodellen som preger de nordiske landene, er på moten. Populariteten gjelder ikke bare i Europa, der flere statsledere ifølge *International Herald Tribune* «ønsker å vite hvordan Sverige og de nordiske naboene, så sterkt nedtyngt av velferdssystemer fra krybbe til grav, flyter langt over de kjempende økonomiene på resten av Kontinentet» (17/9 2005). Også i Kina har regjeringen ambisjoner om å bygge et harmonisk samfunn med vekt på omfordeling av velferd og sosial trygghet – og vil gjerne lære av Norden. Både i Sør-Amerika og i det sørlige Afrika snakker politiske ledere eksplisitt om den skandinaviske eller nordiske modellen som et forbilde. De undrer seg på om også andre land kan få til stor økonomisk vekst uten store sosiale og økonomiske forskjeller.

Nå er det nok ingen som har tenkt å kopiere Norden. Å lære fra andre land er selvsagt noe annet enn å imitere dem. Men skal en lære, må en forstå. Den nordiske modellen har produsert de minste lønnsforskjellene og de mest sjenerøse velferdsstatene i verden. Likevel har de nordiske landene hatt like høy økonomisk vekst som USA. Utlendinger kan fort bli imponert av dette, men de stiller seg likevel undrende til en rekke forhold.

#### *Konkurransen eller proteksjonisme?*

Utlendinger er vant til at sterke fagforeninger går sammen med liten konkurranse i næringslivet og et ønske om proteksjonisme i utenrikshandelen. I Sverige og Norge fikk vi sentraliserte lønnsforhandlinger samtidig som konkurransen i verdensøkonomien økte. Sentraliseringen skjedde som en naturlig justering til den sterkere internasjonale konkurransen – ikke for å forhindre den, men for å tilpasse seg til den.

Det skjedde i sammenheng med verdenskrisen i 1930-årene. Spørsmålet var hvordan en kunne forhindre at tiltak mot krisen ikke først og fremst medførte at lønningene til dem som hadde jobb gikk opp, og ikke den samlede sysselsettingen? Da

utenlandsetterspørselen falt sammen i 1930-årene, måtte arbeiderne i eksportnæringene, som for eksempel jern- og metallarbeiderne, godta store lønnsreduksjoner for å redde jobbene.

Både i Sverige og i Norge var arbeiderne i bygg og anlegg mer beskyttet mot internasjonal konkurranse enn arbeiderne i eksportnæringene. De ble derfor ikke utsatt for det samme presset om å redusere sine lønninger. Da bygningsarbeiderne gikk til streik for høyere lønn, intervenerte LO i begge landene (i 1928 i Norge og i 1933 i Sverige) for å få en rask avslutning på streiken. Dette var første steget for koordinert lønnsfastsettelse innenfor fagbevegelsen. Prosessen ble oppmuntret og støttet av arbeidsgiverne.

Hovedavtalen i Norge mellom LO og NAF som ble vedtatt i 1935, etablerte regler for kollektive forhandlinger innenfor hver bransje. En liknende avtale ble inngått i Sverige i 1938. På 1950-tallet (1956 i Sverige og 1958 i Norge) ble forhandlinger på bransjenivå erstattet av direkte lønnsforhandlinger mellom de nasjonale arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. Etter hvert som flere fagforeninger utenfor LO sluttet seg til de sentraliserte forhandlingene, ble dekningsgraden til de sentrale avtalene stadig utvidet.

En viktig konsekvens av koordineringen var at forholdene i eksportnæringene ble avgjørende for lønnsveksten i hele økonomien. Fagforeningene i eksportnæringene, jern- og metallarbeiderne spesielt, var blant de aller mektigste innenfor LO. På den måten ble arbeidsmarkedsinstitusjonene i den nordiske modellen tilpasset et system med fri internasjonal handel.

### *Sterk fagbevegelse gir mange streiker og økt lønn?*

Dette er en naturlig gjetning for utenlandske observatører. Men den passer ikke for den nordiske modellen. Institusjonaliseringen av de sentraliserte lønnsforhandlingene fikk helt andre konsekvenser: Arbeidskonflikter ble nesten eliminert. Fra å være land med de høyeste nivåene på arbeidskonflikter i mellomkrigstiden, fikk Sverige og Norge et av verdens laveste nivåer på arbeidskonflikter i etterkrigstiden. Forskjellen er dramatisk og gjenspeiler at økt arbeidstakermakt kan gi økt samfunnsansvar.

De skandinaviske arbeidsmarkedsinstitusjonene har heller ikke først og fremst omfordelt inntekt fra kapital til arbeid, men mellom arbeidstakere. Den sentraliserte lønnsfastsettingen ledet til en gradvis lønnsammenpressing. Som et resultat har de

nordiske landene lenge hatt den mest sammenpressede lønnsstrukturen i verden. Lønssammenpressingen har vært så sterk at vi nærmest kan karakterisere den som et historisk eksperiment. Over tid har denne sammenpressingen gitt den mest egalitære lønnsfordelingen i den kapitalistiske verden – og det i økonomier som må regnes som svært åpne for internasjonal konkurranse.

Generelt bidrar fagforeninger til lønssammenpressing overalt hvor de har innflytelse over lønnsfastsettelsen, men bare innenfor deres forhandlingsområde. Når lønningene fastlegges på bedriftsnivå, presser fagforeningene lønnsforskjellene sammen på den enkelte bedrift. Når lønningene fastlegges på bransjenivå, presser fagforeningene lønnsforskjellene sammen på tvers av bedrifter innenfor den enkelte bransje. Når lønningene fastlegges på nasjonsnivå, presser fagforeningene lønnsforskjellene sammen på tvers av bransjer.

Det er flere forklaringer på hvorfor en vertikal koordinering av lønnsdannelsen innebærer mindre lønnsforskjeller. Forklaringene komplementerer hverandre. En av forklaringene bygger på en premiss om at et desentralisert lønnsfastsettelsessystem i noen grad er ineffektivt.

I et desentralisert system har noen bedrifter sterke fagforeninger, andre bedrifter svake fagforeninger, mens noen bedrifter ikke har fagorganiserte arbeidstakere. Selv like sterke fagforeninger kan ha forskjellige avveininger mellom lønnsøkning og sysselsetting fordi bedriftene har forskjellig teknologi eller leverer produktene sine i ulike markeder. Blant arbeidsgivere som ikke har fagorganiserte i den lokale arbeidsstokken, kan det være store forskjeller i monopsonimakt – det vil si makten arbeidsgiverne kan ha på grunn av en dominerende stilling i det lokale arbeidsmarkedet eller lav mobilitet blant arbeidstakerne. Noen steder er bedriften enekjøper av arbeidskraft, andre steder må den konkurrere med en rekke andre bedrifter.

Under slike forhold kan samme type arbeidskraft motta svært forskjellig lønn alt etter hvor stor andel den lokale fagforeningen kan høste av bedriftens monopolgevinster og hvor stor andel bedriften kan høste av monopsonigevinster i lokale arbeidsmarkeder. De lokale maktforholdene avgjør. Både i delmarkeder der arbeidernes lønn ligger over gjennomsnittet for samme homogene arbeidsgruppe (på grunn av monopolmakt) og i delmarkeder der lønna ligger under gjennomsnittet (på grunn av monopsonimakt), blir

sysselsettingen for lav og prisen på det som produseres for høy. Følgelig er det både en feilallokering av sysselsettingen og en feilaktig prissetting i det desentraliserte lønnsfastsettelsessystemet sammenlignet med det som er samfunnsmessig mest effektivt.

Lønnsforskjellene mellom samme type arbeidskraft som desentraliserte systemer lett leder til, kan oppfattes som urimelige ettersom lønnsforskjellene ikke kan rettferdiggjøres med at arbeidsinnsatsen og arbeidsproduktiviteten er ulik. I sentraliserte lønnsforhandlinger kan ikke partene så lett legitimere betydelige lønnsforskjeller mellom samme type arbeidskraft i forskjellige bedrifter og bransjer. Sentrale lønnsavtaler må være basert på et prinsipp eller en regel som er sosialt akseptabel og som derfor er forankret i en rettferdighetsnorm. Lik lønn for likt arbeid er nettopp en slik regel som er lett å rettferdiggjøre og som derfor har vært et viktig element i de solidariske lønnsforhandlingene.

Med dette som utgangspunkt kan en sentralisert lønnsfastsettelse bidra til økt effektivitet gjennom eliminering av lokal monopol- og monopsonimakt, samtidig som en får en mer rettferdig lønnsfordeling. Ved å implementere regelen om lik lønn for likt arbeid kommer økonomien dessuten nærmere lærebokas teori om «perfekt konkurranse» og samfunnsøkonomisk effektivitet enn det som blir resultatet i desentraliserte markeder i praksis. Selv om noen arbeidsgivere og noen arbeidstakere kan komme dårligere ut enn i det desentraliserte tilfellet, blir den samlede verdiskapningen høyere gjennom denne lønnskoordineringen. Den egalitære lønnsfordelingen, med lik lønn for likt arbeid, kan slik gi en høyere verdiskapning til fordeling. Solidariske lønnsforhandlinger kan følgelig øke samfunnskaken som deles mellom partene.

I 1950-årene ble lønnsammenpressing vedtatt som et mål for fagbevegelsen både i Sverige og Norge under tittelen «solidaristiske forhandlinger». Men lønnsammenpressing er nær knyttet til sentralisert lønnsfastsetting i alle avanserte industriland enten sentraliseringen er oppnådd gjennom sentraliserte kollektive lønnsforhandlinger eller gjennom myndighetenes inngrep i lønnsdannelsen i form av inntektspolitikk, og enten lønnsammenpressing er et eksplisitt mål eller ikke.

*Har arbeidsgiverne ingen motforestillinger eller ingen makt?*

Både utenlandske og innenlandske observatører har lett for å undervurdere arbeidsgivernes rolle. Uten sterke og godt organiserte arbeidsgivere ville vi aldri hatt noen nordisk modell.

Mange er likevel overrasket over at arbeidsgiverne i de nordiske landene overhodet deltar i sentraliserte forhandlinger og en lang rekke andre koordineringstiltak. Koordinering gjennom sentraliserte lønnsforhandlinger innebærer brudd på viktige prinsipper for arbeidsgiverne. Sentraliserte lønnsavtaler begrenser styringsretten for hver enkelt bedrift. Koordineringen bryter med prinsippene for fri prisdannelse og markedsorientering som arbeidsgiverne tradisjonelt har gått inn for. Endelig innebærer koordinerte lønnsforhandlinger som vist mindre lønnsforskjeller. Arbeidsgiverne har i stedet vært opptatt av prestasjonsbasert avlønning og har pekt på lønnsutjamning som en uheldig begrensning for en effektiv utnyttelse av arbeidskraften. Sentraliserte lønnsforhandlinger minner kort sagt om former for sentraldirigering og utjamning som arbeidsgiverne normalt ikke har sans for.

Arbeidsgivernes politiske program i Norge sier det rett ut:

NHOs overordnede målsetting for fremtidens arbeidsgiverpolitikk vil være størst mulig lokal avtalefrihet, slik at ansatte og bedriften selv kan bestemme utviklingen på egne lønns- og arbeidsvilkår. Desentralisert lønnsfastsettelse, differensiert lønn og «individualisering» både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er elementer som vil forsterkes i fremtiden, og dette må gjenspeiles i avtalene. Avtaleverket må konsentrere seg om overordnede prinsipper og spilleregler.

Koordinering av lønnsforhandlingene er tross alt basert på frie beslutninger både fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonenes side. Alle parter kan trekke seg fra samordningen. Likevel deltar arbeidsgiverne i de sentrale lønnsforhandlingene, igjen og igjen. Hvorfor?

Vi kan forstå noen av grunnene ved å se på en hypotetisk beslutningssituasjon uten fagforeninger, der arbeidsgiverne selv fastsetter lønningene. Når arbeidsgiverne fastsetter lønningene i egen bedrift, står de overfor en avveining mellom kostnadene med å betale en høyere lønn og verdien av den økte arbeidsinnsatsen som en høyere lønn medfører. I bedrifter der arbeidsinnsatsen betyr mye, det vil si i bedrifter som er mer produktive enn andre med samme arbeidsinnsats, tilbyr arbeidsgiverne en høyere lønn.

Arbeiderne i bedrifter med høyere lønn arbeider hardere og ønsker å beholde jobben sin lenger. Følgelig genererer et desentralisert arbeidsmarked en fordeling av lønn, der de mest produktive bedriftene betaler best, og en fordeling av gjennomtrekken i bedriftene, der jobber med lav lønn har høyere gjennomtrekk av arbeidere enn jobber med høy lønn. For at lønna skal motivere til innsats, er det avgjørende at alle arbeidstakere med jobb kommer klart bedre ut enn arbeidstakere som for tiden er uten jobb. Det innebærer at det må være en viss arbeidsløshet for at verdien av en jobb skal være høyere enn verdien av de arbeidsløses jobbutsikter. Uten arbeidsløshet ville en betydelig del av arbeidsstyrken – arbeidstakerne i de minst produktive bedriftene – ha liten grunn til å yte en rimelig arbeidsinnsats ettersom det å miste jobben ikke ville bety noe tap. I en slik situasjon ville den enkelte arbeidsgiver svare med å øke lønna eller å si opp arbeidere, til likevekten med arbeidsløshet var nådd.

Kan arbeidsgiverne samlet sett tjene på å koordinere lønnsfastsettelsen innenfor dette opplegget? Det er ikke overraskende at arbeidsgiverne i en slik situasjon foretrekker lavere lønn. Det overraskende er at den vertikale koordineringen innebærer at arbeidsgiverne kollektivt foretrekker mindre lønnsforskjeller enn det som et desentralisert arbeidsmarked leder til. Koordinering blant arbeidsgiverne kan redusere den kostnadsøkende konkurransen mellom bedriftene om å motivere sine arbeidere til innsats på bekostning av konkurrentene. Høyere lønn i de mest produktive bedriftene medfører nemlig lavere produktivitet i andre bedrifter. Av den grunn er ikke høy lønn i de mest produktive bedriftene like verdifullt for kollektivet av arbeidsgivere som for den enkelte høyproduktive bedrift. Arbeidsgiverforeningen kan ta hensyn til slike indirekte virkninger ved å fastlegge en lønnsstruktur som både har lavere gjennomsnittslønn og mindre lønnsforskjeller.

Lønnsreduksjoner leder riktignok til at arbeidstakerne kan redusere arbeidsinnsatsen noe i de mest produktive bedriftene, men avveiningen mellom lønnskostnader og arbeidsinnsats ser annerledes ut for arbeidsgiverorganisasjonen enn for den enkelte medlemsbedrift. Arbeidernes innsats avhenger som nevnt av deres verdsetting av den jobben og lønna de har opp mot den forventede verdien av jobbutsiktene som ledig. Mens den enkelte bedrift tar verdien av disse jobbutsiktene som

gitt i et desentralisert arbeidsmarked, kan arbeidsgiverforeningen redusere denne verdien og derved få en høy arbeidsinnsats med lavere lønn.

Selvsagt kan ikke en arbeidsgiverforening diktere lønnsfordelingen – i alle fall ikke i Norden. Med sentralisert lønnsfastsettelse må lønnsstrukturen forhandles med fagbevegelsen. Arbeidsgiverne møter da sentrale representanter for fagbevegelsen som bryr seg om graden av samlet lønnsulikhet, i tråd med arbeidstakernes rettferdighetsnormer.

Mens arbeidsgiverne kollektivt ønsker lavere lønn, kan fagbevegelsen ønske høyere lønn enn arbeidsgiverne. Men uavhengig av hva utfallet måtte bli med hensyn til gjennomsnittslønna, er det ikke rart at sentraliseringen av lønnsforhandlingene medfører mindre lønnsulikhet. Både fagbevegelsen og arbeidsgiverne har en felles interesse av å redusere lønnsulikheten. Dette er en viktig grunn til at sentraliserte lønnsforhandlinger har hatt en sterkere effekt på lønnsulikheten enn på den samlede lønnsveksten i den nordiske modellen.

#### *Leder små lønnsforskjeller til underinvestering?*

Sammenlignet med lokale forhandlinger innebærer solidariske lønnsforhandlinger en reduksjon av lønna til dem som tjener mest og en heving av lønna til dem som tjener minst. Lønnshevingen i de svakeste bedriftene kan innebære at flere bedrifter blir ulønnsomme og derved nedlagt. Dersom dette var den eneste effekten av solidariske lønnsforhandlinger, ville vi oppnådd høyere produktivitet i bransjen på bekostning av lavere sysselsetting.

Men lønnsammenpressing gjennom solidariske lønnsforhandlinger innebærer også at lønna går ned i de mest produktive bedriftene. Det innebærer igjen at det blir mer lønnsomt å investere i nye bedrifter og nye produksjonsanlegg. Av den grunn blir det investert i flere gode og høyproduktive arbeidsplasser med solidariske lønnsforhandlinger enn med lokale forhandlinger.

Sagt på en annen måte: Solidariske lønnsforhandlinger forhindrer de minst produktive bedriftene fra å betale lavere lønninger enn de mest effektive bedriftene. De minst produktive bedriftene blir derfor nedlagt tidligere enn de ville blitt med desentraliserte forhandlinger. Samtidig begrenser solidariske lønnsforhandlinger

arbeidstakerne i de mest produktive bedriftene fra å oppnå høyere lønninger. Resultatet er at bedriftene oppnår høyere overskudd i den første delen av anleggets levetid.

De samme resonnementene gjelder for virkningene av å eliminere lønnsforskjeller mellom bransjer og næringer. Med bransjevise lønnsavtaler varierer lønna med bransjevise forskjeller i produktivitet og profitabilitet. Solidariske forhandlinger anvendt på hele nasjonaløkonomien, begrenser de mest effektive næringene fra å betale en lønnspremie og reduserer de minst effektive næringene fra å fortsette ved å betale lavere lønn enn de andre bransjene. Elimineringen av lønnsforskjeller mellom næringer og bransjer kan slik tolkes som om en «subsiderer» nye vekstnæringer og «skattlegger» gamle lavproduktive næringer. Resultatet er en nasjonaløkonomi som er sammensatt av mer høyproduktive næringer enn en ellers ville hatt.

Hvorvidt solidariske lønnsforhandlinger er mer effektive enn mer desentraliserte forhandlinger, i den forstand at de øker både bransjenes og nasjonaløkonomiens produktivitet, sysselsetting og produksjon på samme tid, avhenger av hvor høy tariffølønna blir. Dersom tariffølønna blir fastlagt slik at den gir full sysselsetting, øker sysselsetting så vel som produktivitet og produksjon samtidig. I et lengre tidsperspektiv passer dette tilfellet ganske godt for Sverige og Norge, i hvert fall i tiårene før desentraliseringen av forhandlingssystemet i Sverige på begynnelsen av 1980-tallet. Reduksjonen i lønnsforskjellene mellom bedrifter og mellom bransjer har vært assosiert med høyere enn gjennomsnittlig produktivitetsvekst.

Ideen om at en sammenpressing av lønnsforskjeller gjennom sentraliserte forhandlinger kan øke omstillingstakten og på den måten bedre produktivitetsveksten er ikke ny. Argumentet ble fremmet på slutten av 1940-tallet av Gösta Rehn og Rudolf Meidner i den svenske debatten om solidariske forhandlinger. Rehn og Meidners argumenter påvirket den svenske politiske debatten i den første etterkrigstiden. Siden har argumentene blitt oversett, og har for eksempel ikke påvirket dagens debatt om hvor ønskelig det er å desentralisere lønnsfastsettelsen.

*Hvorfor omfordele så mange ganger?*

I de nordiske landene omfordeler vi inntekt i arbeidsmarkedet (ved å presse sammen lønnsforskjellene), i velferdsstaten (ved relativt universelle velferdsordninger), ved å



subsidiere utdanning til alle og ved en rekke andre ordninger. Ville det ikke være enklere og mer effektivt å benytte et nettosystem basert på færre, men mer målrettede omfordelingsordninger? Kanskje det – men slike ordninger ville trolig ikke være politisk levedyktige. Grunnen er at dagens ordninger er komplementære. De forsterker hverandres virkemåte.

Det er samspillet mellom solidariske lønnsforhandlinger gjennom sentraliserte inntektsoppgjør, og en omfattende velferdsstat basert på demokratiske beslutninger som gjør de nordiske erfaringene spesielle i et internasjonalt perspektiv – særlig når det gjelder de små ulikhetene i den endelige inntektsfordelingen og når det gjelder den lave graden av fattigdom.

De solidariske lønnsforhandlingene presser sammen lønnsforskjeller mellom bedrifter, mellom bransjer og mellom arbeidstakere med ulike kvalifikasjoner og forskjellige yrker. Velferdsstaten bidrar med sosialforsikring og inntektsomfordeling gjennom skatter og overføringer. Den politiske støtten til velferdsstaten er imidlertid bestemt av blant annet hvordan inntektene er fordelt mellom de lønnstakerne som utgjør det store flertallet i samfunnet. Denne lønnsfordelingen er igjen hovedsakelig bestemt gjennom de solidariske lønnsforhandlingene.

Høyere lønn i bunnen av lønnspyramiden gjør at de som ikke har en jobb, får insentiver til å søke seg arbeid, noe som reduserer kostnadene ved sosialforsikring. Samtidig beskytter sosialforsikringen minstelønnsatsene mot et altfor sterkt press fra de som ikke har jobb, mens de solidariske lønnsforhandlingene bidrar til moderate lønnsoppgjør og lav ledighet. Dette innebærer at kostnadene ved en sjenerøs velferdsstat blir mindre. De to institusjonene understøtter hverandre derfor både finansielt, politisk og maktmessig.

Likedan innebærer universelle programmer at velferdsstaten blir stor, men ikke nødvendigvis at den blir ineffektiv i forhold til målene om fattigdomsreduksjon og sosial trygghet for alle. En effektiv reduksjon i fattigdommen kan nettopp kreve at en *ikke* deler inn befolkningen i to grupper: en som netto finansierer velferdsbidragene og en som netto mottar bidragene. En universell velferdspolitik som dekker behovene for omfordeling så vel som sosialforsikring og garanterte minsteinntekter, kan være den eneste politisk levedyktige politikken for en effektiv fattigdomsreduksjon gjennom velferdsstaten.

Både forhandlingssystemet og velferdsstaten reduserer inntektsforskjeller. Men det blir feil å tro at den nordiske modellen derfor «omfordeler for mange ganger». Modellen er tvert om bygget opp av institusjoner og politikk som passer sammen – som forutsetter hverandre og som forsterker hverandres virkemåte. For eksempel: På den ene siden ville det være vanskeligere å holde full sysselsetting uten sentraliserte fagforeninger som bidrar med lønnsmoderasjon selv når ledigheten er lav. På den andre siden er full sysselsetting viktig for fagbevegelsens vilje til å moderere seg i lønnsoppgjørene. Her har det vært et gjensidig gavebytte, full sysselsetting mot lønnsmoderasjon. En sentralisert fagbevegelse representerer dessuten en viktig pressfaktor i favør av velferdsstaten. Små lønnsforskjeller øker på den ene siden den politiske oppslutning om universelle velferdsordninger som tilbyr sosialforsikring som majoriteten tjener på. Omfordelingen gjennom velferdsstaten styrker på den andre siden svake gruppers forhandlingsposisjon i arbeidsmarkedet, noe som bidrar til å dempe lønnsforskjellene. Når velferdsordningene i liten grad er inntektsavhengige, blir det også mindre fristende for lavtlønte å trekke seg ut av arbeidslivet.

#### *Den nordiske modellen – en implisitt forsikringskontrakt?*

De nordiske landene tilbyr sine innbyggere en implisitt sosial kontrakt som gir forsikring fra krybbe til grav. Innbyggerne er forsikret mot uheldige utfall i fødselslotteriet. Det spiller ikke så stor rolle hvem dine foreldre er og hvem du selv blir. Det er små forskjeller på folk uansett hvor du havner i inntektsfordelingen. Koordinerte lønnsforhandlinger gir arbeidstakerne i en liten, åpen økonomi forsikring mot arbeidsledighet som følge av svingninger i internasjonale markeder. Velferdsstaten med universelle ordninger forsikrer den enkelte mot inntektsbortfall. Oppslutningen til den skandinaviske samfunnsmodellen er derfor basert på at den tilbyr forsikringsordninger som markedet vanskelig kan frambringe. Forsikringsmotivet gjør at oppslutningen kan fortsette å øke, også når folk blir rikere og velstanden øker.

Det er imidlertid ikke tilstrekkelig med folkelig oppslutning. Koordineringen i arbeidslivet er avhengig av frivillig deltakelse fra både arbeidsgivernes og arbeidstakernes organisasjoner. Inntektsomfordelingen i arbeidsmarkedet må oppnå støtte fra mektige aktører som ikke først og fremst er opptatt av omfordelingen i seg selv, men

som snarere er motstandere av egalitære mål og omfordeling. Lønnsutjamning på tvers av bedrifter og næringer kan stimulere til økonomisk utvikling ved å presse lønningene opp i lavproduktive virksomheter og ned i høyproduktive virksomheter. En slik politikk kunne oppnå støtte fra langt flere enn dem som ønsket den egalitære lønnsfordelingen som nærmest fulgte som et biprodukt.

Tilnærmet full sysselsetting forsikrer mot ledighet. Helse- og sosialpolitikken forsikrer mot tap av inntekt. Men samfunnskontrakten forsikrer innbyggerne ikke bare mot uheldige utfall av uforutsette begivenheter knyttet til helse, inntekt og jobb. Den forsikrer innbyggerne også mot konsekvensene av mulige feilbeslutninger og viljesvakhet i løpet av livet. Velferdsstatens støtteordninger reduserer risikoen for sosial fornedring og for å havne i individuelle fattigdomsfeller. Et sosialt sikkerhetsnett gir den enkelte flere sjanser om det trengs.

Den nordiske modellen gir også forsikring overfor uheldige utfall av fødselslotteriet: anlegg og muligheter, foreldre og sosialt miljø, og hva en kan bli, utdanningstilbud og jobbmuligheter, evner og helse. En offentlig finansiert skole åpner for utdanning til alle uavhengig av foreldres inntekt og formue. Små lønnsforskjeller gir en implisitt forsikring mot store inntektstap samme hvilken jobb en havner i.

Selv positivt innstilte utledninger forstår at ingen av disse ordningene er perfekte. Som annen forsikring er de heller ikke gratis eller fri for misbruk, og de kan invitere til skjødesløshet. Som annen forsikring gjelder også prinsippet om at mer risiko øker viljen til å betale en høy premie. Over livsløpet blir imidlertid uvisshetens slør tynnere og tynnere. Folk kan etter hvert se gjennom det fordi de får kunnskap om de viktigste risikoene de står overfor. Det som i utgangspunktet er forsikring, kan på den måten fortone seg som ren inntektsomfordeling.

Middelklassens opprør mot deler av den nordiske samfunnskontrakten kan sees på denne bakgrunn. Den som kjenner sin høye markedsverdi og dessuten har økonomisk evne til en viss selvforsikring, ønsker verken lønnsammenpressing eller en kostbar forsikring mot viljesvakhet og uforutsette begivenheter. Når denne gruppen får økt makt, øker protesten mot samfunnskontrakten.

Det går an å forstå grunnlaget for middelklassens opprør. Men det ligner på bileierens krav om å få forsikringspremien tilbakebetalt fordi han ikke har kollidert.

---

<sup>1</sup> Artikkelen bygger på framstillingen i boka *Likhet under press* av Erling Barth, Kalle Moene og Michael Wallerstein (Gyldendal, 2003).