

Portrett

Kristin Skogen Lund: NHO-direktør med gjennomføringskraft

Nyhet

Ny dragkamp om utstationering

Leder

Leder: Utbytterikt for nordiske ministere på Svalbard

Nyhet

Ny indsats i Danmark for at få unge ledige i uddannelse og job

20. September 2012

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 6/2012

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 6/2012

Tema: Norden styrker samarbeidet om velferdsstaten



Finansiert
av Nordisk
ministerråd

ARBEIDSLIV I NORDEN

Arbeidsforskningsinstituttet
OsloMet - storbyuniversitetet
Postboks 4 St. Olavs plass, 0130 Oslo

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet
På oppdrag fra Nordisk ministerråd
Nordisk ministerråd er ikke ansvarlig for
innholdet i artiklene

ANSVARLIG REDAKTØR

Björn Lindahl

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

Nyhetsbrevet utgis i en e-postutgave,
som kan bestilles gratis fra
www.arbeidslivinorden.org

ISSN 0809-9456 tildelt: Arbeidsliv i
Norden (online)



Innhold

Leder: Utbytterikt for nordiske ministere på Svalbard	3
Velferdsstatens utfordringer på arbeidsministrenes bord	4
Finland satser bredt på samfunnsgaranti for unge.	8
Ny indsats i Danmark for at få unge ledige i uddannelse og job	10
Med katapult in i arbetslivet?	12
Kristin Skogen Lund: NHO-direktør med gjennomføringskraft	14
Ny dragkamp om utstationering	18
Rätt inredning gör kontorsjobbet bättre	20
Facket går tillbaka i nästan hela Europa	22
Direkte fra Nuuk: Kinesiske lønninger skaber splid	24
Den nordiska modellen förenar tillväxt med jämlikhet	26

Leder: Utbytterikt for nordiske ministre på Svalbard

Norges arbeidsminister Hanne Bjurstrøm ”ville gjøre stas på nordisk samarbeid” og inviterte sine nordiske kolleger til Svalbard.

LEDER
19.09.2012
BERIT KVAM

Sjeldent har det vært så mange ministre til stede på et nordisk arbeidsministermøte, og sjeldent har det vært så åpne diskusjoner. Om det var det fordi emnene på dagsorden var særskilt relevante eller om det eksotiske reisemålet betydde noe for utkommet, er ikke godt å si, men hun fikk til noe.

- Dette har vært et av de mest utbytterike arbeidsminister-møtene i Nordisk ministerråd som jeg har vært med på i de femten årene jeg har vært departementssjef, oppsummerte Bo Smith fra Danmark.

Globaliseringen og vanskelige økonomiske tider, utfordrer de nordiske velferdsstatene. Konsekvenser av arbeidsinnvandringen var et av de sentrale punktene på programmet. Dessuten var likestilling mellom kjønnene et viktig tema. Sveriges arbeidsmarkedsminister, Hillevi Engström, innledet om en nyoppnevnt, bredt sammensatt likestillingskommisjon som skal skape debatt om aktuelle spørsmål: Hvordan kan det ha seg at det fortsatt er et lønnsgap mellom kvinner og menn? Hva kan vi gjøre for å få flere kvinner i styrende posisjoner og hvordan kan man få redusert deltid-sarbeidet blant kvinner? Med på møtet var også representanter for partene i arbeidslivet, Nordens faglige samorganisasjon (NFS) og Næringslivets hovedorganisasjon (NHO). Det brennhete tema var ungdomsledigheten.

Finlands arbeidsminister Lauri Ihalainen karakteriserte det som ”en hjertesak” å få ned arbeidsløsheten blant unge. Det er prioritert nummer en i hans tid som minister. Denne uken lanserer Finlands regjering en omfattende kampanje i femten av de største byene for å hjelpe de unge.

I Island skal myndighetene oppsøke hver enkelt ungdom som ikke er i jobb eller arbeid, for å få dem i aktivitet, sa politisk rådgiver Anna Sigrún Baldursdóttir.

Hva koster tiltakene som skal hjelpe svake grupper i jobb, og hvilke tiltak nytter? Slike spørsmål ville Hanne Bjurstrøm selv gjerne ha svar på. Der fikk hun støtte av Bo Smith, som

understreket at dette også er noe den danske beskæftigelsesminister er særlig opptatt av.

- Jeg vil gjerne bli invitert til Danmark for å diskutere dette bilateralt, sa Hanne Bjurstrøm.

Nettopp det er kjernen i det nordiske samarbeidet: å utveksle erfaringer om tiltak og god praksis, og lære av hverandre. De åpne diskusjonene om kjerneutfordringene førte til at møtet på Svalbard ble særskilt utbytterikt.

I denne utgaven av Arbeidsliv i Norden vil vi også spesielt nevne vår nye ukentlige spalte: Direkte fra... Denne uken skriver Mads Dollerup-Scheibel fra Nuuk om frykten for sosial dumping.



Lauri Ihalainen (Finland), Hillevi Engström (Sverige), Hanne Bjurstrøm (Norge) og Fredrik Karlström (Åland) foran Sysselmännens fartøy på Svalbard.

Velferdsstatens utfordringer på arbeidsministrenes bord

Ungdomsledigheten har høy politisk prioritet i Norden. På møte i Nordisk ministerråd ble arbeidsministrene enige om å oppmuntre arbeidsgivere til å ta medansvar for unge uten arbeid eller utdanning. Landene vil også ha sterkere fokus på konsekvensene av økt arbeidsinnvandring både når det gjelder omfang og risiko for sosial dumping. Dette var kjernesaker på ministermøtet, der også opplevelsene av arktisk natur og kulturminner på Svalbard kom til å spille en rolle.

TEMA

19.09.2012

TEKST OG FOTO: BERIT KVAM

Å sitte rundt åpen ild i gammen ved Barents Hus, spise reinsdyrsodd og høre unge eventyrere fortelle om isbjørnens liv

og levemåte mens mørket senket seg over villmarken utenfor, ristet nordiske menn og kvinner sammen. Eksotiske kultur-

minner fra tidligere tiders gruvedrift og bosettinger gjorde inntrykk da Sysselmannen, den norske regjerings øverste representant på Svalbard, inviterte til båttur i Isfjorden. Særlig spennende var synet av den kraftfulle arktiske naturen; fjellene med de tydelige geologiske lagdelingene og de bølgende spisse toppene, som midt i september hadde fått et lag med nysnø.



- Jeg syns at dette møtet viser at når vi tar oss tid, og når vi er konkrete og mer åpne, så har vi riktig meget å lære av hverandre. Jeg tror kombinasjonen av felles opplevelse av Svalbard med sin natur og historie, at vi har hatt god tid til drøftelsene og at landene har vært representert på høyt nivå, har vært viktig, sa departementssjef i Danmark Bo Smith til Arbeidsliv i Norden. Han satte ord på det flere opplevde, og som Hanne Bjurstrøm, leder for det nordiske samarbeidet på arbeidslivsområdet, satte pris på:

- Vi hadde veldig gode diskusjoner der folk var åpne på det som er utfordringene. Jeg blir slått av hvor mye vi har felles.

Unge utenfor

Arbeidsløsheten blant unge har høy politisk prioritet og ga opphav til en grundig diskusjon på ministermøtet.

- Vi har veldig godt utrustete velferdssystemer i Norden,



men likevel har vi ungdommer som står utenfor, enten fordi de faller utenfor skolesystemet eller fordi de har store problemer, sa Hanne Bjurstrøm.

Norge er i en særstilling fordi arbeidsløsheten er lav, og alle tiltak er nå rettet mot ungdom under tretti år. Hanne

Bjurstrøm har satset spesielt på unge med nedsatt arbeidsevne.

- Blant unge uføre vet vi at det er mange som har medfødte problemer, og at mange har tunge psykiske problemer. Alle landene har utfordringer ikke minst når det gjelder å sette realistiske mål i forhold til å få utsatte grupper inn i arbeidslivet. Der synes jeg vi hadde en god debatt og en viktig diskusjon. Jeg fikk bekreftet ytterligere hvor vanskelige utfordringer dette er, oppsummerte arbeidsminister Hanne Bjurstrøm til Arbeidsliv i Norden.

Som møteleder var hun en aktiv pådriver for å få til en felles plan for å oppmuntre arbeidsgivere til å ta medansvar for at unge uten jobb eller utdanning kommer inn på arbeidsmarkedet.

- Vi ble enige om å snakke med offentlige og private arbeidsgivere for å skape en forståelse for deres ansvar for å få flere inn i arbeidslivet. Jeg var opptatt av at det også må gjelde folk som ikke er høykvalifiserte.



Bo Smith, departementschef i det danske Beskæftigelsesministeriet understreket videre betydningen av den grundige diskusjonen rundt ungdomsledigheten:

- Det var særdeles nyttig å få en gjennomgang av alle de initiativer, som alle landene tar for å sikre at unge som ikke har fått noen utdanning, får en utdanning, og at de som har fått en utdanning, men som har vanskelig for å få en jobb, får en jobb, slik at vi ikke taper en generasjon av unge mens konjunktorene er dårlige. Diskusjonen ga et samlet overblikk over de initiativer som tas, og det landene har gode erfaringer med. Der synes jeg virkelig vi fikk noe med hjem.

Økt arbeidsinnvandring

Line Eldring, forsker ved FAFO, innledet til diskusjon om "utfordringer og muligheter av arbeidskraftmobilitet i Europa", og sa blant annet:

EU-utvidelsen i 2004 og 2007 med nye medlemsland fra Øst- og Sentral-Europa har utløst den største forflytningen av ar-

beidskraft Europa har sett i nyere tid. Også de nordiske landene har vist seg å være attraktive for arbeidssøkere og arbeidstakere fra de nye medlemslandene. I tillegg kommer en stor del utsendte tjenesteytere, selvstendig næringsdrivende og uregistrerte arbeidere. Åtte år etter EU-utvidelsen kan forskerne slå fast at verken de mest pessimistiske eller de mest optimistiske spådommene har slått til. Men de nordiske arbeidslivsregimene har blitt satt under betydelig press.

Diskusjonen som fulgte om konsekvenser av arbeidsinnvandringen og risikoen for sosial dumping ble også kommentert fra dansk side:

- Det kan være folk som kommer og vil utnytte våre sjenerøse velferdssystemer eller det kan handle om lønnsdumping. Her var det enighet om at vi nå har så mange års erfaring, blant annet etter Lavaldommen, at det er på tide å få et samlet overblikk over risikoen for sosial dumping. I den forbindelse var vi også enige om at direktivet om bedre håndhevelse av direktivet om utstasjonert arbeidskraft er et emne som vi alle gir høy prioritet, og der det vil være godt hvis de skandinaviske landene kan arbeide sammen om implementeringen, sa Bo Smith som til sist ville understreke landenes utfordringer med å integrere utlendinger med språkproblemer i arbeidsmarkedet.

- Også her tror jeg vi kan ha nytte av å sammenligne hva vi hver for oss gjør for å integrere blant annet innvandrerkvinner som vi alle har problemer med å få inn på arbeidsmarkedet, og som særlig har vanskeligheter med språket.



Både ministre og partene i arbeidslivet var opptatt av risikoen for at arbeidsinnvandrere med dårlig lønns- og arbeidsforhold skal fortrenge unge og andre med lav utdanning eller arbeidsevne fra arbeidsmarkedet.

Arbeidsminister Hanne Bjurstrøm pekte konkret på svenskenes praksis med registrering av tjenesteleverandører som en ide til etterfølgelse for å få en bedre oversikt over arbeidsinnvandringen og arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår, slik at partene i arbeidslivet mer aktivt kan bidra til å forhindre sosial dumping.

Arbeidsgivernes representant, visedirektør Baard Meidell Johannessen fra Næringslivets hovedorganisasjon i Norge (NHO), mente blant annet at sosial dumping bidrar til å presse svake grupper ut av arbeidslivet.

Hva tenker du om det arbeidsminister Hanne Bjurstrøm?

- Det var noe også jeg var opptatt av. Jeg mener av at vi må jobbe for å integrere folk som står utenfor, enten det er folk med nedsatt arbeidsevne og funksjonsevne, eller om det er innvandrere med lav formell kompetanse. Det er klart at når det kommer veldig arbeidssterke grupper som er villig til å jobbe lenge og billig, så er det vanskelig å få integrert de svake gruppene i arbeidsmarkedet.

Nordens faglige samorganisasjon (NFS), generalsekretær Loa Brynjulfsdottir, oppfordret ministrene til å få til et bedre samarbeid om konkrete saker. Hvordan ser du på det?

- Når det gjelder det nordiske samarbeidet som pågår om å bygge ned grensehindre mellom landene har vi avtalt en prosess på det. Når det gjelder sosial dumping er vi blitt enige om å jobbe i felleskap i forhold til EU-direktiv som kan være en utfordring for vår modell. Det er jeg glad for. Så er jeg opptatt av at det er mange forskjeller mellom våre land, både politisk og når det gjelder hvordan vi har organisert våre velferdssamfunn. Men det er noen overordnede trekk som vi må ta vare på, for det er derfor det går så godt med oss sammenlignet med resten av Europa. Derfor er jeg glad for at vi har bestemt oss for å jobbe sammen om dette, sa Hanne Bjurstrøm.

Et kjønnsdelt arbeidsmarked

Sveriges arbeidsmarkedsminister Hillevi Engström lot seg også rive med av diskusjonene med sine kolleger i Norden.



det umulig å arbeide i full stilling. Det har jeg stor respekt for. Det Sverige nå gjør, syns jeg virket veldig spennende. De skal ha en type kommisjon som skal se på hele arbeidslivet i et likestillingsperspektiv, på lønn, sykefravær, deltid, karrieremuligheter. Vi kommer til å følge dette arbeidet og se om det er noe vi kan hente derfra.

- Jeg har vært opptatt av at kvinner jobber mye deltid, fordi arbeidslivet er så kjønnsdelt, og at det hovedsakelig er kvinner som jobber i helsesektoren. Når deltidsnivået her nærmer seg 50 prosent, blir arbeidskraftstilbudet lite, og det er en utfordring, sa Hanne Bjurström, som også var enig med NHO som under møtet uttalte at mange ønsker å ta ut velstanden sin i fritid.

- Det er et valg folk gjør. Men jeg må, som arbeidsminister, understreke at når folk gjør det, så får det på kollektivt nivå noen konsekvenser som vi må forholde oss til.

- Jeg synes at disse møtene gir veldig mye nye inspirasjon og ideer. I EU 27 er det sånn at mange land er fremmed for oss fordi de har andre arbeidsmarkedsmodeller, mens vi her i Norden har så mye felles og kan lære mye av hverandre.

Selv innledet hun til diskusjon om et likestilt arbeidslivet.

- Det er en bekymring vi har hatt i lengre tid i Sverige, dels at arbeidsmarkedet er så kjønnsdelt, dels at kvinner tjener mindre enn menn og at kvinner i større utstrekning arbeider deltid.

Den svenske regjeringen har nettopp tilsatt en delegasjon for likestilling i arbeidslivet der arbeidsgivere, fagforeninger, forskere og andre sammen skal se på kvinners og menns ulike vilkår og muligheter i arbeidslivet, og undersøke hva forskjellene skyldes. Delegasjonen skal stimulere til debatt og se på hva som må gjøres for å oppnå bedre likestilling i arbeidslivet.

Var dette til inspirasjon for Norge?

- At vi skulle diskutere temaet kvinner og arbeidstid, var et forslag fra meg, sier Hanne Bjurström.

- Sverige hadde en bredere tilnærming som går på likestilling i arbeidslivet. Jeg er gjerne med på den tilnærmingen. Utfordringen vi har i Norge, er at vi har mange kvinner i yrkeslivet, men mange jobber deltid. Noen jobber ufrivillig deltid, men 9 av 10 jobber frivillig deltid. Så er jeg enig med Hillevi Engström som sier at det kan diskuteres hva som er "frivillig", fordi mange kan oppleve at hverdagen i jobben, gjør



Ungdomsledigheten er Finlands arbeidsminister, Lauri Ihalainen, sin hjertesak.

Finland satser bredt på samfunnsgaranti for unge

I disse dager lanserer den finske regjeringen en omfattende satsing på ungdom. Gjennom samfunnsgarantien skal alle unge under 25 år og nyutdannede under 30 år sikres et tilbud om jobb, studieplass, praksisplass eller rehabilitering senest innen tre måneder etter at den unge er blitt arbeidsløs.

TEMA

19.09.2012

TEKST OG FOTO BERIT KVAM

- Det er ingen ting mer sørgelig enn at unge mennesker står uten utdanning og jobb. I dag er 40 000 finske ungdommer under 25 år verken i utdanning eller arbeid. De har falt mellom alle stoler.

Ungdomsledigheten er Finlands arbeidsminister, Lauri Ihalainen, sin hjertesak. Hvis han kan velge en ting kan han få gjort i løpet av sin regjeringstid, så er det nettopp å sørge for

at unge mennesker ikke blir stående utenfor, men kommer i jobb eller utdanning.

- Det finnes mange årsaker til at de er skjøvet utenfor. De har kanskje ikke fullført videregående opplæring eller de har ikke hatt krefter etter endt grunnskole å ta fatt på videregående skole. Det finns også en rekke ungdommer som har behov for å få styrket selvbildet, og som må lære seg å styre sitt eget liv

slik at de kan komme inn i et utdanningssystem, sier Lauri Ihalainen.

Overgangene er utfordrende

- Utfordringene finnes særlig i overgangen mellom grunnskole og videregående skole og i overgangen mellom videregående utdanning og det å få sin første arbeidsplass.

Når det gjelder den yngste aldersgruppen er det oppsøkende virksomhet som gjelder, "enten de finns hjemme eller blant venner". Avhengig av livssituasjonen får de et tilpasset tilbud som skal føre dem inn i utdanningssystemet.

Ideen med samfunnsgarantien er nettopp at alle ungdommer skal garanteres en mulighet til videregående opplæring i gymnasiet, eller i en yrkesforberedende utdanning. Staten har øremerket 60 millioner Euro årlig over 5 år til denne satsingen. I tillegg satser staten 50 millioner Euro årlig de neste fem årene på ungdom i alderen 20-29 år som ikke har gjennomført utdanning utover grunnskolen.

- Vi var veldig overrasket da vi fant ut at det i Finland var 110 000 unge voksne som ikke hadde fullført noen utdanning etter grunnskolen.

- Det er ikke marginalisert ungdom som står utenfor samfunnslivet, men ungdommer som av en eller annen grunn ikke har fullført videregående opplæring. Vi regner med at satsingen vil innebære at 36 000 av de 110 000 kommer til å gjennomføre videregående opplæring.

- Jeg fortalte dette på møtet med mine nordiske kolleger fordi det i dagens samfunn ikke er så lett å finne fotfeste i arbeidslivet hvis man bare har grunnskolen. Den personlige arbeidshistorien kan bli veldig kort hvis ungdommen ikke har fullført videregående opplæring, sier Lauri Ihalainen.

Den andre kritiske fasen innsatsen skal rettes mot, er overgangen mellom videregående opplæring og arbeidslivet. Det er mange unge arbeidsløse som har fullført videregående skole, men som likevel ikke får jobb.

Arbeidsgiverne med

- Dette er en særlig utfordring for privat sektor, for offentlig sektor kan ikke løse dette problemet alene, sier Lauri Ihalainen.

Finland har derfor etablert et system de kaller sjansepenger, Sanssi-kortet, som er et tilbud til alle private foretak. Arbeidsgivere som ansetter en arbeidsløs ungdom, får med denne ordningen utbetalt 650 euro i måneden i et år.

- Hensikten er å senke terskelen for at arbeidsgiverne skal ansette disse ungdommene. De unge får utbetalt vanlig lønn, mens arbeidsgiveren får støtte. Dette er en stor satsing fra samfunnets side og et veldig ambisiøst program, understreker Lauri Ihalainen.

- Det vi har sett er at det er viktig å gripe inn tidlig, allerede i grunnskolen.

Alle ordningene skal vare til 2015, eller ut denne regjeringsperioden, men arbeidsministeren ser ikke for seg at ordningene tar slutt med det.

Iverksettingen av ungdomsgarantien har vært forberedt av en arbeidsgruppe med deltakere fra flere departementer, arbeidsmarkedets parter, representanter for organisasjoner og de unge selv, og har pågått siden 2011.

- Vi er fem ulike ministere som har samarbeidet om dette. I løpet av de neste månedene skal vi besøke de femten største byene i Finland for å introdusere programmet. Hver av byene får besøk av en minister. Hensikten med det er å få med kommunene og alle de regionale og kommunale aktørene fordi det er dem som skal sette dette ut i livet.

- Dette er en samfunnsdugnad der alle er med. Fra 2013 skal programmet settes i verk, sier Finlands arbeidsminister Lauri Ihalainen til Arbeidsliv i Norden.

Ny indsats i Danmark for at få unge ledige i uddannelse og job

Med endnu en ungeplan vil den danske regering skaffe uddannelse eller job til de næsten 100.000 unge på offentlig forsørgelse – hvoraf mange ikke har nogen uddannelse. Tidligere ungeplaner er også begyndt at virke.

NYHET

19.09.2012

TEKST: MARIE PREISLER

100.000 danske unge sidder på reservebænken – uden job eller en plan for fremtiden i form af at være i gang med en uddannelse. Den økonomiske krise har også i Danmark ramt de unge særligt hårdt og har resulteret i, at mere end 35.000 flere danske unge er kommet på overførselsindkomst. Den situation er helt uacceptabelt, mener den danske regering, der netop har lanceret en ny såkaldt ungepakke med otte initiativer, der skal hjælpe unge ind på arbejdsmarkedet eller i gang med en uddannelse.

Med ungepakken følger 645 millioner kroner, der blandt andet skal sikre, at unge, der ikke umiddelbart kan gå i gang med en uddannelse, hjælpes på vej. Der skal også skabes flere pladser på arbejdsmarkedet for unge, der er færdig med en uddannelse. Og ungepakken skal også hjælpe unge på dagpenge, der risikerer at miste retten til dagpenge fra nytår, til at komme i uddannelse eller job.

Uddannelse er ikke nok



Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S) understregede ved præsentationen af ungepakken, at uddannelse er den bedste forudsætning for den gode start på arbejdslivet, som unge mennesker har brug for. Men i den aktuelle krise er uddannelse ikke længere en sikker adgangsbillet til arbejdsmarkedet. Derfor satser ungeplanen samtidig på at få nyuddannede i job:

- Krisen har lukket døre, så mange unge med en ny erhverv uddannelse banker forgæves på. Derfor sætter vi ind på to fronter. Vi sætter målet ind over for unge, der ikke har en uddannelse – blandt andet ved at bygge bro mellem unge og uddannelsesinstitutioner, så unge, der ikke har forudsætningerne for at gå i gang med en uddannelse, får en nødvendig håndsrækning. Derudover satser vi benhårdt på at hjælpe unge med en uddannelse ind på arbejdsmarkedet, sagde Mette Frederiksen.

Regeringen vil skaffe flere nyuddannede i job ved blandt andet at opprioritere jobrotationsordningen. Det betyder, at for eksempel hjemmehjælperen eller pædagogen kan tage den efteruddannelse, han eller hun mangler. Imens ansættes ledige som vikarer, så de får arbejds erfaring.

Der vil også blive givet tilskud til virksomheder, der ansætter unge med en netop afsluttet erhvervsuddannelse. Voksenlærlingeordningen skal forbedres, og det skal gøres muligt at blive ansat som videnpilot i en lille virksomhed, hvis man er akademiker, eller som fagpilot, hvis man er faglært.

Statsministerens mærkesag

En indsats mod ungdomsarbejdsløsheden har været et centralt valgløfte for statsminister Helle Thorning-Schmidt (S), og ønsket om en særlig ungepakke var blandt regeringens krav ved både forårets skatteforhandlinger og ved trepartsforhandlinger. Men ingen af de forsøg førte til en aftale, og derfor har regeringen nu lagt sin egen ungepakke frem, og modtagelsen fra både opposition og arbejdsmarkedets parter er behersket positiv. Fra alle sider lyder det dog samtidig, at en ungepakke ikke kan stå alene.

Fagbevægelsen roser den socialdemokratisk ledede S-SF-R-regerings ungepakke for at afsætte penge til mere jobrotation og til at skaffe flere praktikpladser. Men der skal mere til, mener Dennis Kristensen, formand for Forbundet af Offentligt Ansatte, FOA. Det største oppositionsparti Venstre mener, at der i samme ombæring bør ændres på hele kontanthjælpssystemet, så det bedre kan betale sig at arbejde.

Sensommerens ungepakke er den seneste i en hel række af ungepakke. De øvrige er lanceret af den tidligere borgerlige regering, og de havde også som mission, at unge skal ikke starte deres voksenliv med at være på offentlig forsørgelse.

Lys forude

Trods indsatserne er det dog hidtil gået den forkerte vej: Næsten hver tiende mellem 25 og 29 år står uden job, og ledigheden blandt nyuddannede er mere end fordoblet, siden krisen satte ind. Men der begynder at vise sig lyspunkter, som tyder på, at de tidligere ungepakker har effekt.

Andelen af 15-17-årige, der ikke er i gang med nogen uddannelse eller beskæftigelse, er styrtdykket. Fra første kvartal af 2011 til første kvartal af 2012 er denne gruppe faldet med mere end 26 procent, og samtidig er der sket en stigning i antallet af unge, der er gået i gang med enten en ungdomsud-

dannelse, en uddannelsesforberedende aktivitet eller med at gå i 10. klasse. Det viser tal fra Børne- og Undervisningsministeriets ungedatabase.

Det ser også lysere ud, når det gælder om at få flere unge ufaglærte ledige i uddannelse. I 2008 og 2009 begyndte knap hver fjerde af de 18-29-årige, ufaglærte ledige på en uddannelse. I 2011 var det godt hver tredje, viser en ny opgørelse fra Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Den danske regering forventer, at ledigheden helt generelt falder næste år, men på den korte bane vil den stige. Det fremgår af regeringens seneste prognose for dansk økonomi, og de nyeste ledighedstal taler samme sprog: I juli 2012 steg ledigheden med 1.500 personer i forhold til måneden før, og bruttoledigheden nåede 165.700 personer, svarende til at 6,3 procent af arbejdsstyrken er uden job.

Med katapult in i arbetslivet?

Katapult kallas ett ungdomsprojekt på Åland som har som mål att integrera arbetslösa ungdomar på arbetsmarknaden. Namnet ger kanske associationer till något mer dramatiskt än vad som möter de 16-24-åringar som omfattas av det. Men det säger något om förväntningarna hos Nordens politiker.

TEMA

19.09.2012

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: BERIT KVAM

Det gäller att se till att tiden som går mellan avslutad utbildning och det första jobbet blir så kort som möjlig. Forskningen visar att även korta perioder med arbetslöshet kan göra att de som drabbas har en lägre standard och har en högre risk att bli arbetslösa igen. Det gäller framförallt ungdomar.

Enligt det underlag som tagits fram till arbetsministrarnas möte på Svalbard framgår det att arbetslösheten bland de ålänningar som är 15-24 år har stigit från 4,1 till 6,0 procent på ett år. Det är fortfarande betydligt mindre än för hela Finland, där siffran i juli var 11,7 procent.

Men ungdomsarbetslösheten på Åland har legat betydligt högre än den genomsnittliga arbetslösheten. Samma bild ser man i alla de nordiska länderna, med undantag för Danmark.

Skillnaden störst i Sverige

Störst är skillnaden i Sverige, med en generell arbetslöshet på 7,0 procent och en ungdomsarbetslöshet på 27,4 procent.

De nordiska ministrarna har beviljat medel för ett forskningsprojekt som ska se på olika former av ungdomsarbetslöshet och hur arbetsmarknaden fungerar. För det finns många olika skäl till varför de unga inte hittar ett jobb.

Forskningsresultaten kommer att presenteras under 2013, men redan innan dess har ett erfarenhetsutbyte satts igång, där länderna försöker inspireras av de bästa projekten i grannländerna.



- Jag tror att vi har mycket att lära av varandra mellan de nordiska länderna, men vi kan inte kopiera varandra. Vi ska ta vara på det som är bra. Vi har olika arbetsmarknadsmodeller, sa den svenska arbetsministern Hillevi Engström (m) i en debatt i Riksdagen innan sommaren.

- Något som jag tycker är intressant och som jag kommer att studera närmare är Norges lärlingssystem som lyckas väldigt bra.

Vad gick snett?

När den socialdemokratiska regeringen i Sverige i höstbudgeten 2005 ville göra en satsning på att erbjuda arbetslösa ungdomar lärlingsplatser slutade det riktigt illa. "Vad var det som gick snett?" var den talande titeln på den utvärdering som Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, IFAU gjorde.

Regeringen beräknade att i genomsnitt 3 000 ungdomar per månad skulle delta i lärlingsplatserna under 2006. I praktiken deltog bara i genomsnitt 600 per månad.

Ett av de främsta skälen som utredaren Sara Martinsson pekade på var att det inte handlade om lärlingar, i den betydelse som ordet brukar användas, det vill säga ungdomar som lär sig ett hantverksyrke genom praktiskt arbete.

- Det saknades t. ex anställningskontrakt mellan ungdomen och arbetsgivaren och ungdomen får ingen extra ersättning eller lön. Lärlingsplatserna för ungdomar skulle inte leda till yrkesbevis, skriver Sara Martinsson i sin rapport, som kom samtidigt som de nordiska politikerna skruvade upp ambitionerna på att göra något med ungdomsarbetslösheten.

- Något som jag generellt tycker att vi borde bli lite bättre på är att lyssna på vad ungdomarna vill och önskar, sa Hillevi Engström.

Den svenska regeringen har därför tillsatt en utredningen som ska se närmare på de ungdomar som varken arbetar eller studerar. Det är något som vi inte har pratat så mycket om i nordiska sammanhang. Den kommer att genomföras av Anne-Marie Begler, som är generaldirektör för skolinspektionen.

Hon ska kartlägga hur stor gruppen är och hur ansvarsfördelningen mellan stat och kommun fungerar. Trots att kommunerna är skyldiga att följa upp den här gruppen unga så saknas handlingsplaner i cirka 100 kommuner.

Inte bara negativt

Det är emellertid inte bara en negativ utveckling. I Norge försvann många ungdomar från arbetsmarknaden efter finanskrisen 2008. Som mest, under det fjärde kvartalet det året, hade ungdomar 15-24 år ett yrkesdeltagande på 63 procent.

Andelen sjönk till 57 procent under andra kvartalet 2011, men har under det senaste kvartalet ökat till 59 procent.

Med en generell arbetslöshet som är lägst i Norden, med 3,0 procent är oron för ungdomarnas framtid inte lika stor i Norge som i de övriga länderna. Men även här är ungdomsarbetslösheten tre gånger så hög, 9,4 procent, som den generella arbetslösheten.

Samtidigt är landet en viktig arbetsmarknad för ungdomar i andra nordiska länder. Arbetsinvandringen till Norge är stor. Under 2011 invandrade 47 000 personer i alla åldrar, medan prognosen för 2012 är på mellan 31 000 och 57 000 personer.

På Island mer än fördubblades arbetslösheten bland de unga under finanskrisen. 2007 låg den på 7,2 procent. Det ökade till 18,6 procent som mest under andra kvartalet 2011. Sedan dess har arbetslösheten bland ungdomarna minskat något. I

juli i år var det 1 100 arbetslösa ungdomar, mot 1 900 samma månad för ett år sedan och 3 800 i juli 2010.

Även i Finland sjunker ungdomsarbetslösheten. Den var i juli 2012 på 11,7 procent, vilket är två procentenheter lägre än i juli året innan.

Enligt den ungdomsgaranti som ska gälla från och med 2013 ska alla under 25 år erbjudas ett jobb eller praktik-, studie-, ungdomsverkstads- eller rehabiliteringsplats senast inom tre månader från det att arbetslösheten börjat.



Kristin Skogen Lunds oppskrift på god ledelse: 5 prosent handler om strategi, 15 prosent om posisjon og 80 prosent handler om den daglige gjennomføringsevnen.

Kristin Skogen Lund: NHO-direktør med gjennomføringskraft

Kristin Skogen Lund har seilt i økende medvind den seneste tiden. Som president i Næringslivets hovedorganisasjon, NHO, og konserndirektør i Telenor har hun toppet lista over Norges mektigste kvinner to år på rad. Hver gang en toppjobb er blitt ledig, har hun vært blandt de omtalte kandidatene. Men nå er kabalen lagt: fra 1. november er Kristin Skogen Lund administrerende direktør i NHO.

PORTRETT

19.09.2012

TEKST: BERIT KVAM, FOTO: ILJA HENDEL, SCANPIX

- Jeg drev og tuna på radioen i bilen her forleden, og plutselig hørte jeg en hel debatt om meg selv. Jøss, tenkte jeg, de snakker om meg. Det var rart, veldig rart. Debatten gjaldt meg som kandidat til direktørstillingen i NHO.

Arbeidsliv i Norden møtte Kristin Skogen Lund noen dager før utnevnelsen ble offentliggjort. Smilet hun svarte med da jeg spurte om hun ble den nye NHO-direktøren, var ikke lett å tyde, og ordene kom som før:

- Jeg har hele tiden sagt at jeg ikke vil kommentere noe rundt den prosessen. Det må jeg holde fast på.

NHO har 21 500 medlemsbedrifter med rundt 525 000 arbeidsplasser innenfor håndverk, industri, service og IKT/kunnskap, og er med i Business Europe.

Overtok brått

- Da hun ble valgt til å lede presidiet i NHO i april 2010, forteller hun, ble hun "kastet inn" da den forrige presidenten trakk seg med umiddelbar virkning.

- Jeg aspirerte ikke til den posisjonen i utgangspunktet, men da jeg hadde vært president den første perioden tok jeg gjen-

valg, fordi jeg så at jeg var i stand til å fylle rollen.

På pressekonferansen mandag 10. september 2012 der Kristin Skogen Lund ble presentert som NHOs nye administrerende direktør, viste hun nettopp til den kunnskapen hun har fått om organisasjonen som president.

- Jeg vet hvilken styrke som ligger i denne organisasjonen, og jeg har også utviklet et engasjement rundt næringslivets rolle i det norske samfunn generelt og NHOs rolle i det spesielt. Jeg ser frem til å jobbe med det på heltid og vie meg fullt og helt til den oppgaven det er å sikre næringslivets rolle på en god måte.

Blant de viktige sakene hun vil jobbe med fremover nevner hun utdanning og kompetanse som noe "hun og NHO brenner veldig for". Det kommer til å avgjøre Norges rolle i fremtiden, sier hun, at vi er gode på å utvikle våre unge i dag. Videre trekker hun frem Norge som energinasjon og samferdsel som viktige tema.

Stor fallhøyde

Tilbake til diskusjonen i bilradioen. Da var det nettopp stillingen som direktør i NHO diskusjonen handlet om. Lærte hun noe av den diskusjonen?

- Ja, og det er jo kanskje baksiden av medaljen, at det bygges veldig høye forventninger og dermed også en stor fallhøyde. Det gjør selvfølgelig at man blir sårbar for å gjøre feil. Jeg håndterer det helt fint, men det er klart at det er ikke så lett å ha en dårlig dag.

Skogen Lund er også leder for Telenor Digital Services, og vi møtte henne i Telenors lokaler på Fornebu. Det arkitektonisk vakre byggverket er plassert i et av Oslos mest naturskjønne områder, ved den tidligere hovedflyplassen på Fornebu og med utsikt over Oslofjorden, der himmelen er høy og det er mye rom. Innendørs, oppover i etasjene, blir støyen fra det åpne atriet mer slående.

- Jeg kommer rett fra sjefen, sa hun da, med et avvæpnende smil og ville finne et stillerom til oss.

Siden hun var litt forsinket, hadde jeg blitt tatt imot av informasjonssjefen som fortalte om Telenor Digital Services og Telenor Broadcast. En stund var hun trippelarbeidende forteller han, direktør både for Telenor Nordic, Telenor Digital Services & Broadcast og dessuten president i NHO. Analytikere stilte spørsmål om det var en bevegelse opp, ned eller til siden i konsernet da hun sa fra seg posisjonen som leder av Telenors Nordiske region.

- Jeg var jo veldig delaktig i å etablere den divisjonen, og bakgrunnen min spilte selvfølgelig inn ikke minst i forhold til min egen interesse for området, svarer hun selv, og henviser på at hun kom fra jobben som administrerende direktør i Aftenposten.

Ba om å få slippe Norden

- Etter å ha jobbet i media i mange år og sett hvordan digitaliseringen endret virkeligheten i den bransjen, mente jeg det var viktig å ta del i en liknende utvikling innenfor telekom generelt og i Telenor spesielt. Mediebransjen ligger ofte i forkant. Denne utviklingen har kommet senere til telekom fordi det har tatt tid før mobilene har blitt «smarte» nok. Så

dette var en satsing jeg bidro til å jobbe frem, etter at jeg begynte her som Nordensjef. I ni måneder var jeg ansvarlig for både Telenor Nordic og Digital Services. Det var jo alt for mye i tillegg til at jeg var NHO-president. Jeg sto jo fullstendig i spagaten. Jeg hadde egentlig bedt Jon Fredrik Baksaas, administrerende direktør i Telenor, om å få slippe Nordenjobben en god stund før jeg endelig gjorde det. Så det..., sier hun og smiler igjen.

Den presumptive tilsidesettelsen var altså dårlig gjetning. Telenor Digital Services representerer mye av fremtiden og er et veldig spennende sted å jobbe, sier Kristin Skogen Lund med overbevisning. Det var ikke for noen andre jobber enn for direktørjobben i NHO hun ville sagt fra seg denne spennende jobben, sa hun på pressekonferansen noen dager senere i NHO.

Telekom er ikke lenger bare tradisjonell telefoni eller mobil. Det skjer en utvikling i bransjen der digitale tjenester og kommunikasjon, tekst, lyd og bilde på ulike plattformer går sammen i et hele, og det skjer over hele verden. Skal man være på lag med fremtiden og kunne tilby løsninger som etterspørres, må man være med på de arenaene der utviklingen skjer. Telenor Digital Services som Kristin Skogen Lund har vært med å bygge opp, har nå 5-600 ansatte, mens Telenor Broadcast som også har vært under hennes ledelse og blant annet omfatter Canal Digital, har ca 1000 ansatte spredd over store deler av verden. I tillegg har hun hatt ansvaret for "medieaktivitetene våre; eierskapet i A-pressen og sånne ting."

Mange baller

- Jeg turnerer mange baller i lufta samtidig og har mange kontaktpunkter.

Et av disse kontaktpunktene er mot LO-leder Roar Flåthen. Som representant for Telenor har hun vært nestleder i styret for A-pressen, der Flåthen er styreleder.

- Jeg har en veldig god relasjon til Roar Flåthen, det har jeg hatt i mange år.

Det er vel også en fordel når de to som henholdsvis LO-leder og NHO-direktør kan bli fremtidige forhandlingsparter.

Hvordan klarer du å håndtere alle ballene?

- Jeg jobber hardt hele tiden.

Hva skal ellers til?

- Man må være flink til å bruke medarbeidere. Du må ikke prøve å ha kontroll på absolutt alt, for det kan du ikke. Du må stole på dem du har rundt deg og finne en god kommunikasjonsform som gjør at du blir involvert i det du må involveres i, men ikke i alt det andre. Man må bli flink til å skille stort og smått, vesentlig og uvesentlig.

- Så er jeg også flink til å bruke tiden. Jeg gjør alltid noe: Hvis jeg sitter på et fly har jeg planlagt hva jeg skal få lest; i hverdagen er det ingen tid til å lese. Jeg bruker de lukene jeg får. Hvis jeg sitter i bilen, ringer jeg til noen jeg burde ringe til. Det blir en livsstil. Men så kobler jeg jo også helt av, når jeg har ferie for eksempel. Da kan jeg være litt sløv.

Hvordan sløver du da?

- Det er ikke akkurat å sløve, men jeg liker å jobbe i hagen, rusle rundt og fikse og ordne ting. Gjøre rent. Jeg liker å

pusle med ting som gir konkrete resultater der og da. Men jeg kan også ligge på en solstol fire timer og lese tre aviser, jeg kan jo det også.

Suksesskriterier for god ledelse

Bruke tiden, bruke medarbeidere og bygge en 5-15-80 organisasjon, det er et slags ledelsesmantra for Skogen Lund. 5-15-80 var også tittelen på et innlegg hun skrev i Aftenposten 24. august, der hun foreskriver suksessoppskriften på god ledelse: 5 prosent handler om strategi eller planer, 15 prosent om posisjon og 80 prosent handler om den daglige gjennomføringsevnen. "Det er viktig med gode planer og en god posisjon, men nøkkelen til suksess ligger i gjennomføringsevnen", skriver hun i innlegget som er en kommentar til 22. juli-kommisjonens rapport om terrorangrepet i Oslo og på Utøya. "Rapporten avdekker mangel på evne i flere ledd til å erkjenne at noe ikke fungerer eller at planer ikke blir gjennomført, og deretter evne til å ta ansvar og korrigere kurs og sørge for å bidra til å rette opp feilene."

For mange møter

- Ledere har for lite fokus på å skape gjennomføringskraft. De sitter for mye i møter, legger planer og bruker for lite av tiden til faktisk å få tingene gjort, sier Kristin Skogen Lund i møtet med Arbeidsliv i Norden.

Hvordan skaper du gjennomføringskraft?

- Igjen handler det om å ha fokus på de rette tingene. Mange steder er det kanskje nødvendig å forenkle så mye som mulig, ikke lage for mye byråkrati. Du kan ikke alltid være helt sikker på alt du skal gjøre, for da er du helt sikkert for sent ute når du endelig gjør det. Jeg som leder, for eksempel i Digital Services hvor vi skal etablere mye nytt, må stå rett i ryggen og gi medarbeiderne tryggheten på at, jo dette tror vi på, nå kjører vi, og så skjerme dem litt for andre ting. La dem få lov til å gjennomføre ved å lansere nye tjenester og produkter og få dem ut i markedet.

- Men det handler også mye om kulturbygging i den forstand at du må bemyndige folk ganske langt ned i organisasjonen til å ta ansvar, og føle et ansvar. Poenget er at hvis du har ansvaret for en salgavdeling og til stadighet merker at det er noe i veien med produktet eller med servicenivået overfor kundene, så er det lett å tenke at jeg er salgssjef så det er ikke mitt ansvar. Det er da jeg mener at man ikke kan forvente at lederen for alle disse tre områdene ser og forstår det. Da er det ditt ansvar å få til forbedring selv om du går utover ditt ansvarsområde. Happy, but never satisfied, som jeg pleier å si. At man alltid prøver å ivareta den dynamikken der. Det mener jeg er en slik 80 prosent organisasjon: hvis alle tenker og jobber i den dynamikken, så får du etter hvert en prosess som flyter bra på tvers.

Lederne vet ikke alt best

- En annen ting som er viktig, er ikke å tro at du som leder vet alt best. Det er ofte sånn at de som har oversikt ikke har innsikt, og at de som har innsikt ikke har oversikt. Som leder har man en viktig oppgave å kombinere oversikt og innsikt.

- Det norske samfunnet er jo litt snilt. Det er jo en god ting,

men vi finner oss i veldig mye. Det er ikke greit å ikke gjennomføre det vi har sagt vi skal gjøre. Det er ikke greit noen steder, verken i det offentlige eller i næringslivet eller i den private sfære for den saks skyld. Vi er kanskje litt for aksepterende, sier hun, men innrømmer raskt at hun er ikke så flink selv heller.

- Jeg er ikke nødvendigvis noe annerledes selv, men jeg har jo en del roller hvor det er min plikt å påse at ting blir gjort. Hvis jeg som leder ikke har medarbeidere som gjør det de skal, må jeg jo ta tak i det. Og det gjør jeg, fordi det må jeg jo.. Det verste er hvis du får pulverisering av ansvar. Da er det ingen som føler ansvar for helheten og gjennomføringen.

Hva gjør du som leder for å unngå en slik situasjon?

- Da må du bygge en kultur hvor det er aksept for at du er ansvarliggjort på alle nivåer. Hvor unnlatesessynder ikke får lov til å leve. Det er jo kulturer der hvor unnlatesessynder får lov til å florere, og ingen gjør noe med det.

I vinden

- Hvordan opplever du det å være sånn i vinden?

- Det er noe som er veldig der ute. Det offentlige bildet av meg og mitt eget selvbilde er helt forskjellig. Jeg er en selvpisker. Jeg er aldri fornøyd, og ser nok mine egne feil før andre ser dem. Når det er sagt, syns jeg jo det er veldig hyggelig å bli verdsatt. Men det er ikke sånn at jeg internaliserer det og så blir det mitt selvbilde. Det er ikke sånn det fungerer. Det blir som å observere noe utenfra, som ikke er inni her, sier hun og peker på hjertet.

Både som president i Næringslivets hovedorganisasjon og som direktør i Telenor har hun vært sterkt engasjert i utdanning og kompetanseutvikling. Hun forstår ikke hvorfor Regjeringen ikke stimulerer utdanningene innenfor realfag.

- Det er ingen tvil om at det er et stort behov for realister, sier hun bestemt.

NHO er så mye

- Som NHO-president har det vært viktig for meg å være en stemme for NHO, jeg har snakket mye om kompetanse, jeg har engasjert meg i samferdselsspørsmål og vi har hatt flere konferanser i min tid da vi har sett på dette med velferdsutfordringer, effektivitet i offentlig sektor og arbeidslivspolitik. Jeg har også vært opptatt av å forstå den sammensatte medlemsmassen, medlemsbedriftene i NHO er alt fra enmannsbedrifter til Statoil. Derfor har det vært viktig å prøve å være en samlende kraft å gjøre NHO relevant for flest mulig og aldri glemme at det er medlemmene vi jobber for, bedriftene der ute, som er veldig forskjellige i størrelse, geografi og bransje, slik at vi klarer å være mest mulig relevant for dem.

Business Europe

Store deler av Europa er i en resesjon. Det er usikre tider. Hvordan reflekterer hun rundt disse utfordringene?

- To ganger i året møter jeg mine kolleger i Business Europe. Det er en skikkelig vekker hver gang for da forstår du virkelig hvor langt unna vi er den virkeligheten mange av landene i Europa er i. Det jeg tenker er at Norge har gjort det bra som

nasjon og det skal vi være glad for, men vi skal bare aldri tro at det er en automatikk i at det fortsetter. Det gjelder for nasjoner som for organisasjoner, happy but never satisfied. Det er det som er så vanskelig, å vinne gehør for at det nettopp er når det går bra at det er nødvendig å gjøre noen mindre justeringer for at det skal fortsette å gå bra. Hvis ikke du gjør de mindre justeringene kommer du litt ut av kurs. Da ender du til slutt med å være ute av kurs.

Pensjonsreformen er eksempelet hun trekker frem her.

- Pensjonsreformen er et positivt eksempel på et riktig tiltak, men den er ikke gjennomført i offentlig sektor og det er en unnlattelsessynd, sa Kristin Skogen Lund til Arbeidsliv i Norden få dager før hun ble utnevnt til stilingen som administrerende direktør i Næringslivets hovedorganisasjon.

Ny dragkamp om utstationering

Vad betyder Europeiska kommissionens förslag till nya regler om utstationering av arbetstagare för de nordiska länderna? Kommer kontrollen av arbetstagarnas villkor att förbättras – eller rentav att försvagas?

NYHET

12.09.2012

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR FÖR EU & ARBETSRÄTT

Det är frågor som ska dryftas vid ett nordiskt seminarium i mitten av september, för att ge underlag för de fortsatta förhandlingarna om förslagen. Det var i mars som kommissionen lade fram sitt så kallade inre-marknadspaket. Det innehöll två förslag: dels ett direktiv om hur det existerande utstationeringsdirektivet ska genomföras och tillämpas, dels en förordning om förhållandet mellan rätten att vidta stridsåtgärder å ena sidan och etableringsfriheten och den fria rörligheten för tjänster å den andra. Båda förslagen kom som ett svar på den debatt som EU-domstolens domar i målen Laval och Viking Line orsakade.

Förhandlingarna om det första förslaget kommer att pågå för fullt under hösten. Förslaget om rätten att vidta stridsåtgärder har kommissionen däremot redan beslutat dra tillbaka. För att det skulle bli antaget hade det krävts att alla medlemsländer röstade ja. Men ett stort antal nationella parlament, däribland Danmarks, Finlands och Sveriges, gjorde så kallad subsidiaritetsinvändning och kommissionen insåg att det skulle vara omöjligt att få ett enhälligt beslut. Några ytterligare förhandlingar om det kommer det alltså inte att bli.

Syftet med de nya utstationeringsreglerna är att stärka medlemsstaternas kontroll över att utstationerande företag sköter sig och ger sina arbetstagare de rättigheter de ska ha. Men samtidigt ser det ut som om direktivet också kommer att begränsa medlemsstaternas rörelsefrihet om det antas i sin nuvarande form.

Lista över kontrollåtgärder

Ta till exempel listan med kontrollåtgärder som en stat får vidta mot utstationerande företag. Den listan är uttömmande, dvs. inga andra kontroller ska få användas. Det innebär för det första att det inte längre vore tillåtet att införa nya, effektivare metoder om det skulle behövas. För det andra är det möjligt att vissa administrativa krav som idag tillämpas i Norden, exempelvis i Finland, blir otillåtna. Kommissionen tycks i stor utsträckning lita på att myndigheterna i det land där arbetsgivaren är etablerad ska bistå sina kolleg-

er i utstationeringslandet så att kontroller där blir överflödiga.

Ett annat exempel är förslaget om solidariskt ansvar, dvs. att byggföretag som anlitar utländska underleverantörer själva kan tvingas betala lönerna till deras arbetare om de inte har förvässat sig om att leverantören är seriös. Här har Norge idag betydligt strängare regler än dem som kommissionen föreslår – ska norrmännen då tvingas mjuka upp dem? Det lär de inte vilja. Danskarna, å andra sidan, har inga regler om solidariskt ansvar, och frågan är om de vill ha några. Ett par danska forskare konstaterade här om året att det i praktiken är omöjligt att ha ett system med solidariskt ansvar om man inte samtidigt allmängiltigförklarar kollektivavtalen.

Nya regler mot "oäkta" utstationering

Direktivet syftar också till att motverka missbruk av den fria rörligheten. Med det menar man situationer där företag påstår sig vara etablerade i ett annat land fast de egentligen inte har någon verksamhet där, och där arbetstagarna inte är utskickade för att arbeta tillfälligt i ett annat land än där de vanligtvis arbetar. Därför föreslår kommissionen också regler som ska hjälpa medlemsstaterna att identifiera sådana "oäkta" utstationeringar. Om det då visar sig att arbetstagarna arbetar mer eller mindre permanent i värdstaten så ska de rätteligen behandlas likadant som det landets egna arbetstagare, och inte behöva nöja sig med de minimivillkor som utstationeringsdirektivet föreskriver.

Problemet är att det kan finnas andra situationer som inte heller är utstationeringar i direktivets mening och som utstationeringsdirektivet alltså inte gäller för, men där arbetstagarna inte kommer att omfattas av värdstatens arbetsrätt, utan av hemlandets regler. Om man inte hinner ingripa mot ett sådant missbruk i tid, skulle de alltså kunna arbeta i de nordiska länderna utan att ha rätt ens till våra minimilöner utan enbart till den (sannolikt lägre) lön som gäller i hemlandet. En sådan konsekvens av att man skärper kontrollen är förstås svår att acceptera. Hur den knuten ska lösas blir

med andra ord också något som de nordiska länderna behöver grunna över inför höstens förhandlingar i Bryssel.



Inte alla är lika nöjda med den kontorslösning de har. Ändras kontorsmiljön kan det också göra de anställda nöjdare, visar finsk forskning.

Rätt inredning gör kontorsjobbet bättre

Störande ljud som högljudda samtal är ofta ett miljöproblem på arbetsplatsen och kan leda till koncentrationssvårigheter och fler misstag. Men ny forskning i Finland visar att det går att minska olägenheterna med flexibla utrymmeskoncept.

NYHET

12.09.2012

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN FOTO: MIKAEL NYBACKA

Enkäter med anställda som sitter i kontorslandskap pekar på att buller och bakgrundsljud stör trivseln och är den viktigaste orsaken till missnöje i jobbet. Folk belastas såväl fysiskt som psykiskt.

- Allra först nämns saker som hänger samman med akustiken
- ljud och att inte kunna föra förtroliga samtal, säger psykolog Annu Haapakangas vid Arbetshälsoinstitutet i Helsingfors.
- Om det inte finns arbetsro upplever man heller inte att arbetsplatsen är bra.

Slutrapport

De senaste åren har institutet tillsammans med Aalto-universitetet, Åbo universitet och Satakunta yrkeshögskola med stöd av Tekes och femton företag forskat i hur kontorslandskapen kan göras mer användarvänliga. AIN har tidigare berättat om den nydanande forskningen kring öppna kontor. Slutrapporten presenterades i början av september och resultaten överskrider förväntningarna enligt senior forskare Valtteri Hongisto, som lett utvecklingsprojektet TOTI.

- När man gör en bra fysikalisk förändring kan man också förändra hur nöjda folk är i jobbet.

Genom att göra om kontor och fråga användarna före och efter om hur olägenheterna upplevs har forskarna i nästan laboratorieliknande förhållanden kunnat utvärdera effekterna av olika åtgärder. Erfarenheterna har utmynnat i praktiska anvisningar för hur användarvänliga kontorslokaler kan utvecklas med rätt små medel.

Praktiska råd

Tyngdpunkten ligger på akustik, ventilation och belysning. Följande råd kan underlätta arbetet med att genomföra en arbetsmiljöförändring:

1. Ställ upp specifika mål för förändringen.
2. Bilda ett kontorsutrymmesteam.
3. Dra igång en process för förändringsledning.
4. Profiler användarna och identifiera arbetsprocesserna.
5. Skapa en helhetsbild av det fysiska och virtuella (internetbaserade) arbetsutrymmet.
6. Notera vilka signaler arbetsmiljön ger personalen och utomstående besökare.
7. Informera och engagera användarna.
8. Lär er nya sätt att använda och ta hand om lokalen.

Alla ska vara med

Forskarna har lanserat begreppet multifunktionskontor, ett nytt och flexibelt utrymmeskoncept som skapats för att svara mot kunskapsarbetets krav. Utgångspunkten är att definiera vad lokalerna ska användas till.

- De som använder lokalen, dvs. personalen, bör tas med i

planeringen och informeras om varför förändringen genomförs och vad man vill uppnå med den, säger Hongisto.

Användarna har delats in i fyra kategorier enligt hur mobila de är, allt från "ankaret" som för det mesta sitter vid skrivbordet till "navigatören" som arbetar i internationella nätverk och bara besöker kontoret någon per månad. Dessa personer har olika behov som bör beaktas i planeringen av olika utrymmen: ibland behövs zoner för öppen interaktion, andra gånger zoner för intensivt projektsamarbete eller individuellt arbete utan störande moment.

Tidigare har forskarna kunnat påvisa att buller är den största olägenheten i kontorslandskap. Nu visar de också att bristande arbetsro inverkar på arbetsprestationen och personalens välbefinnande.

Facket går tillbaka i nästan hela Europa

Fackföreningarna i Europa har, med undantag av några få länder, under de senaste 20 åren förlorat både medlemmar och inflytande. Förklaringen är framför allt hög arbetslöshet, en mera avreglerad arbetsmarknad och försämrade trygghetssystem, vilket innebär att många arbetstagare är rädda både att ställa krav och att vara med i facket. Flera länders fackföreningar riktar också kritik mot den i deras tycke ganska självgoda nordiska modellen.

NYHET

11.09.2012

TEXT: GUNHILD WALLIN

Länge var Sverige ett land med en av världens starkaste fackföreningar. Så sent som 1993 var 85 procent av alla anställda med i facket och att vara fackligt ansluten var mer eller mindre en självklarhet.

De fackliga organisationerna behövde inte lägga särskilt mycket energi på rekrytering, medlemmarna kom ändå. Men i mitten av 90-talet vände utvecklingen och organisationsgraden började sjunka med nästan en procentenhet per år.

Framför allt var det de unga, ofta boende i storstäder och verksamma inom servicesektorerna, som vände facket ryggen. 2006 hade organisationsgraden sjunkit till 77 procent. 2007 försämrade den borgerliga regeringen villkoren i arbetslöshetskassan, vilket ledde till massflykt från facken. Det nya systemet innebar att medlemskap i A-kassan blev dyrare. Samtidigt blev utbetalningarna lägre. Särskilt drabbades LO-förbunden eftersom en del i förändringen innebar att förbund med hög arbetslöshet också fick högre avgifter.

På två år lämnade 245 000 medlemmar framförallt LO-förbunden, men också tjänstemannaförbunden. Den svenska organisationsgraden sjönk från 77 till 71 procent.

Ett europeiskt problem

Men den fackliga kraftgången, det vill säga tillbakagången, var inte bara ett problem i Sverige. I land efter land i Europa sågs samma utveckling. Det väckte nyfikenheten hos de två svenska arbetsmarknadsreportrarna Anna Danielsson Öberg och Tommy Öberg. De sökte och fick pengar hos svenska LO och gav sig våren 2012 ut i Europa för att ta reda på varför fackförbunden i de europiska länderna förlorat miljontals medlemmar under de senaste decennierna. De valde att, förutom Sverige, studera fackets utveckling i Tyskland, Estland, Italien och Norge. På det sättet fick de möta människor i både gamla och nya EU-länder, men också i Norge som står utanför EU. Deras resor resulterade i boken "Facklig kraftgång - rapporter från Europa", som publicerades på försom-

maren i år. Dystra farhågor blev bekräftade. Det står inte särskilt bra till hos de europeiska fackföreningarna i dagens Europa.

- Vi hade låga förväntning på fackets utveckling i Estland redan när vi åkte dit och den bilden bekräftades. Att däremot Tyskland var ett sådant träsk av oreglerade löner och villkor hade jag inte förväntat mig. Generellt var också rädslan större än vad jag hade förstått, säger Tommy Öberg.

Socialdemokratiskt svek

Sedan sammanslagningen mellan Öst- och Västtyskland har antalet fackanslutna arbetstagare i DGB, Tysklands motsvarighet till LO halverats – från 12 miljoner medlemmar till 6,1. I dag är organisationsgraden inom den sammanlagda tyska fackföreningsrörelsen nitton procent. Förklaringarna är flera. En förändrad arbetsmarknad har gjort att industrisektorn minskat och att tjänstesektorn ökat, vilket inte gagnat facken.

En annan av förklaringarna är att den röd-gröna regeringen under Gerhard Schröder kraftigt försämrade villkoren för arbetstagarna genom de så kallade Hartz-reformerna, särskilt inom de sektorer där facken tidigare kunde rekrytera medlemmar. Arbetsmarknaden avreglerades, vilket innebär att det i dag finns en rad tillfälliga anställningsformer. I Tyskland finns till exempel idag något som kallas "mini-jobs", en slags deltid, vilket innebär att den anställde aldrig kan tjäna mer än 400 Euro i månaden och att arbetsgivaren slipper skatt och sociala avgifter. Också villkoren för arbetslöshetserättning skärptes genom lägre ersättningar och kortare ersättningstider. Resultatet är att miljoner människor lever med otrygga anställningar och låga löner och konsekvensen har blivit att många accepterar allt sämre villkor av rädsla för att bli arbetslösa. Det är till exempel verkligheten för många av de kvinnor som säljer lyxvaror längst de stora tyska städernas paradgator.

Facket i Estland riskerar att utplånas

Bilderna från Estland visar på en fackföreningsrörelse som riskerar att utplånas. Dels finns en ideologisk tveksamhet till facket som härstammar från den ryska ockupationen där facket var en del av makten. Dels är arbetsgivarna ofta negativa, till och med fientliga, till facklig organisering, vilket påverkar arbetstagarnas vilja att organisera sig. Den höga arbetslösheten i kombination med försämrat anställningsskydd och försämrad arbetslöshetskassa verkar också mot det fackliga engagemanget.

Italien har högre facklig anslutning än både Tyskland och England, men också där ser man sviktande medlemsunderlag. Visserligen finns starkt stöd i kollektivavtal för de fast anställda, problemet är att allt fler arbetar på otrygga kontrakt och konkurrerar hårt om jobben. Inkomstskillnaderna ökar i samhället och politikerna uppfattas av många som oförmögna att lösa problemen. Resultatet blir en växande rädsla i samhället, vilket i sin tur riskerar att skapa rasism och nationalism.

- Vi såg att det i Italien fanns en rädsla för att egenintresset växer och att det nationella ska ta överhanden igen, säger Anna Danielsson Öberg.

Undantaget Norge

Norge sticker ut bland länderna i boken. Där har man så länge klarat sig helskinnade från den kris de övriga facken i boken beskriver. En anledning är den höga sysselsättningen och att det länge varit säljarens marknad, vilket skapat ett starkt förhandlingsläge. Relationerna mellan parterna och regeringen är starka och goda. Samtidigt finns en medvetenhet om att förhållandena kan förändras snabbt.

När facken förlorar inflytande lyssnar färre och kraften i förhandlingarna minskar. Istället tenderar politiken att ta över det som tidigare reglerades av parterna. Men att minimilöner och arbetsvillkor blir en del av valrörelserna, är inte oproblematiskt, anser Tommy Öberg.

– Risken är ju att frågorna lämnas över till politiken när fackens befinner sig på det sluttande plan som de är idag. Och om frågan om till exempel nivån på minimilöner ska avgöras i en valrörelse är det fara på färde. Det kan bli ryckigt och konstigt på alla sätt och frågan om trygghet och villkor hamnar långt bortom kontroll för de anställda, säger han.

Nordiska facken får på pälsen

Frågan om lagstadgade minimilöner skiljer de europeiska fackföreningarna. De nordiska länderna vill följa traditionen med avtal, medan de försvagade europeiska facken vill se lagstiftning. De är kritiska till sina nordiska kolleger och tycker de har svårt att se den betydligt tuffare verklighet de lever i jämfört med de starka nordiska facken med sina höga anslutningsgrader.

- Det är välförtjänt att de nordiska facken får på pälsen. Eftersom de i många år varit en respekterad motpart har det

lett till att man inte varit så lyhörd för andra. Ibland finns en fantasilöshet hos de skandinaviska facken, där de har svårt att sätta sig in i att till exempel ha en fackanslutning på 20 procent. Man måste kunna försvara en kollektivavtalsmodell, men även förstå att man ibland måste vända sig till politiken för att få stöd, säger Anna Danielsson Öberg.

Bilden som de båda författarna skildrar är mörk. Otryggheten, rädslan för att engagera sig för att det kan användas emot en i den stenhårda kampen om jobbet och ibland direkt antifackliga arbetsgivare.

- För 130 år sedan var fackligt arbete förenat med livsfara på riktigt. Man blev vräkt från bostäder och svartlistad. I dag är det inte lika farligt, men ändå förefaller det som om rädslan är lika stor. Man drar sig för att bli förknippad med fackföreningen. Om man hela tiden jävlas med folk så förstår man att det är rationellt att inte sticka upp, säger Tommy Öberg.

Så hur vänder man trenden?

- Det förutsätter politiska förändringar. Att man lagstiftar så att fast anställning i alla länder bli en norm. Människor måste få känna trygghet genom att det finns anständig arbetslöshetskassa och en reglerad arbetsmarknad. Det är en politisk fråga och inget för parterna, säger Anna Danielsson Öberg.

Direkte fra Nuuk: Kinesiske lønninger skaber splid

Politikerne skal forholde sig til, om Grønland skal sige ja til kinesiske arbejdere – til kinesiske lønninger.

KOMMENTAR

11.09.2012

TEKST: MADS DOLLERUP-SCHEIBEL

Fødestedskriterium.

Ordet er blandt de mest omstridte i Grønland og stammer fra en tid, hvor en lokal og en tilrejsende ansat i hjemmestyret og den danske stat arbejdede side om side, men hvor den udsendte medarbejder fik betragtelig højere løn end den lokale.

De grønlandske politikere skal i fremtiden tage stilling til, hvorvidt der skal indføres et nyt fødestedskriterium, men denne gang med omvendt fortegn.

Debatten har ulmet i flere år og har taget til i forbindelse med, at politikerne i løbet af de kommende måneder skal forholde sig til to meget store erhvervsprojekter.

En af verdens største producenter af aluminium, det amerikanske selskab Alcoa, har i godt seks år forhandlet med Grønland om at opføre et smelteværk. Billig energi i form af vandkraft gør Grønland til en attraktiv partner.

Den samlede udgift til projektet ventes ifølge de seneste beregninger at blive på cirka 20 milliarder danske kroner.

Ifølge beregningerne skal der bruges op imod 2.700 ansatte, når byggeriet er på sit højeste. Med i alt 17 millioner arbejdstimer gør selv små ændringer i timelønnen en forskel på den samlede bundlinje. Og netop udgifterne i anlægsfasen er blandt de store knaster, der skal høvles væk, hvis aluminiumsprojektet skal blive til virkelighed.

Ydermere har det britiske mineselskab London Mining i år søgt Selvstyret om tilladelse til at opføre en jernmine ved Isukasia, 150 kilometer nordøst for Nuuk.

Mineselskabet har beregnet det samlede anlægsbudget til 13,7 milliarder kroner. Når anlægsfasen er på sit højeste, vil 3.000 ansatte være beskæftiget i Isukasia. Og også her spiller udgifterne i anlægsfasen en afgørende rolle.

I et land med kun 57.000 indbyggere kan Grønland umuligt selv levere al arbejdskraft til så store projekter. Og kommer arbejdskraften omvendt fra for eksempel Kina, er det muligt at ansætte arbejdere til lønninger, der ligger betragteligt under de satser, som håndværkere får på grønlandske

byggevirksomheder i dag.

Men løsningen er meget omstridt. Det grønlandske LO-fagforbund SIK har direkte afvist synspunktet ud fra begrundelsen om en lighedstankegang for de ansatte på arbejdsmarkedet.

Og tilsvarende er Grønlands Arbejdsgiverforening (GA) meget skeptisk. Arbejdsgivernes pointe er, at sådanne ordninger kan gøre det umuligt for lokale virksomheder at være med i projekter på lige vilkår, ligesom Selvstyret kan risikere at vente lang tid på skatteindtægter, hvis de ikke kommer ind i kraft af A-skatter fra de ansatte.

Omvendt vil arbejdsgiverne ikke afvise at drøfte lønninger, der er lavere, end i de nuværende overenskomster. Men der er behov for faste regler om lønniveauerne, og de lokale virksomheder skal have mulighed for at tage del i de opgaver, de kan magte.

De grønlandske politikere afviser over en bred kam, at Grønland skal indføre social dumping. Men her hører enigheden også op.

Således er partierne i landsstyret splittet.

Det borgerlige koalitionsparti Demokraterne mener for eksempel, at der ikke er tale om social dumping, hvis en kinesisk ansat i Grønland får løn efter kinesiske standarder.

Omvendt understreger det venstreorienterede koalitionsparti Inuit Ataqatigiit, at SIK og GA bør aftale løn- og arbejdsforholdene for de mange tilkaldte ansatte, ligesom der skal være mindstekrav på området, som ikke må konflikte med grønlandske love og tiltrådte, internationale konventioner.

I denne sammenhæng kan ILO's konvention 94 komme til at spille en afgørende rolle, når det gælder fortolkningen af social dumping.

Ifølge konventionen bør for eksempel Selvstyret ikke give tilladelser til de store anlægsprojekter, hvis de ansatte får lavere løn og dårligere forhold, end de nuværende medarbejdere inden for samme branche.

Danmark tiltrådte konventionen i 1955, mens det endnu er uklart, hvorvidt konventionen også gælder for Grønland. Landstinget skal dog på den kommende efterårssamling drøfte et forslag om at pålægge landsstyret at følge ILO-konventionens regler om arbejdsklausuler. Og bliver det forslag vedtaget, vil fødestedskriteriet igen være et udtryk, der hører hjemme i historiebøgerne.



Professor Mary Daly från Queen's University i Dublin pekade på paradoxen att kontantstöd för att ta hand om egna barn införts i flera nordiska länder.

Den nordiska modellen förenar tillväxt med jämlikhet

I fem år har det forskats på den nordiska modellen och om den klarar av att förnya sig själv. I slutet av augusti var det en internationell avslutningskonferens för REASSESS i Oslo.

INNSIKT

10.09.2012

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Den övergripande frågan som forskarna försökt besvara är om det går att hitta en synergi mellan ekonomisk effektivitet och social jämlikhet. I fyra parallella sessioner presenterades upp till fem forskningsrapporter per session. Spännvidden var stor, rapporterna handlade om allt från fördelningen av föräldraledigheten till ålderdomsvården. Många av forskarna har sett på hur välfärdstjänsterna har kommersialiserats och hur kraven har ökat på att de arbetslösa måste aktiveras. När Nordiska ministerrådet genom sitt forskningsorgan Nordforsk år 2007 bestämde att norska Nova skulle få ett

nordiskt centre of excellence hade finanskrisen ännu inte brutit ut.

- Men det fanns ändå goda skäl för att anta att den nordiska modellen skulle hamna i blåsväder, sa Kåre Hagen, vd på Nova, som är ett av de största samhällsvetenskapliga forskningsinstituten i Norge, med speciell fokus på välfärdsforskning.

Flera hot mot modellen

De hot som fanns vid horisonten var bland annat:

- Går det att upprätthålla en välfärdsstat när nationsgränserna luckras upp och det är fri flyt av arbete och kapital?
- Kan de nordiska välfärdsstaterna tåla det demografiska trycket när de äldre utgör en allt större andel av befolkningen?
- Hur påverkar invandringen det förtroende som är en viktig del av att systemen hänger ihop?

Bjørn Hvinden fick i uppdrag att leda REASSESS. Forskarna hade till en början två huvudhypoteser: De flesta antog att det var "lugnet före stormen" för de nordiska modellerna. Ett fåtal ansåg att det fanns mekanismer som skulle göra att modellerna skulle reformeras.

Storm blev det under finanskrisen, inte minst på Island, som var tvunget att få nödhjälp av sina nordiska grannar och den internationella valutafonden.

- Att den nordiska modellen var så robust blev något av en utmaning för forskarna, sa Kåre Hagen, som påpekade att politikerna också intresserat sig för vad REASSESS publicerat:

- Vi ser ofta referenser till vår forskning inom politiken, även om det oftare handlar om att forskningen används som ett argument för att upprätthålla den nuvarande politiken än för att ändra den.

"Cash for childcare"

Att närmare 200 forskare deltog på konferensen, däribland många från Asien, visar att det även finns ett stort intresse utanför Norden. 80 rapporter och fem böcker presenterades under två intensiva dagar.

Professor Mary Daly från det irländska Queen's University i Dublin, inledde konferensen. Hon hade blivit ombedd att ge en utomstående syn på den nordiska modellen. För de som följer debatten var hennes synpunkter emellertid inte så anorlunda från vad nordiska forskare brukar framhäva, möjligen med undantag för att hon lade större vikt vid "cash for childcare", än vad nordiska forskare brukar göra.

Med sin irländska bakgrund och den starka ställning familjen har i många katolska länder är det kanske inte så konstigt att just vårdnadsbidraget, eller kontantstötte, som det kallas i Norge där det infördes först, framstår som en paradox.

Att få betalt för att ta hand om sina egna barn kan verka som en motsättning i förhållande till den nordiska modellen, som snarare brukar förknippas med gemensamma lösningar som barndaghem.

Mary Daly såg cash for childcare som ett exempel på hur den nordiska modellen måste anpassas för att passa ihop med en önskan om större individualitet.

Folkhemmet på kinesiska

Sett med kinesiska ögon var emellertid hennes synpunkter inte särskilt avvikande:

- Jag saknar det som är utanförperspektivet. För mig låter du exakt som de nordiska forskarna, sa Jihaua Zhang, en

doktorand från Nanjing Universitetet i Kina.

I sin egen presentation under konferensen redogjorde han för det ökade intresse som de nordiska modellen fått i Kina. Under perioden 1980-2011 har 234 artiklar publicerats om de nordiska välfärdsstaterna i kinesiska vetenskapliga tidskrifter. Intresset har varit skevt fördelat, så att 102 av artiklarna handlade om Sverige, medan de skrevs 0-19 artiklar om de övriga nordiska länderna. 89 av artiklarna handlade om Norden eller Skandinavien.

2010 kom den första samlade presentationen av den nordiska välfärdsmodellen ut i bokform.

Jihaua Zhang sa att intresset för den nordiska modellen i Kina framförallt handlar om att den representerar ett sätt att minska skillnaderna mellan rika och fattiga, som blivit ett stort problem i Kina. Det svenska uttrycket "folkhemmet", kallas i Kina för Hexie Shehui, eller "harmoniskt samhälle". Enligt en av de främsta kinesiska kännarna av modellen, professor Ka Lin, som är vicedirektör på Center för västeuropeiska studier på Zhejiang-universitetet i Hangzhou, har ett eget kinesiskt uttryck skapats för att kunna kommentera den nordiska modellen – minimal universalism.

Det är ett uttryck som används för att visa att Kina strävar efter att införa universella välfärdsreformer med pensioner, sjukförsäkringar och så vidare, på samma sätt som i de nordiska länderna. Samtidigt finns det ännu inte ekonomiska möjligheter att ge samma standard och samma rättigheter på välfärdsområdet i alla delar av landet. Villkoren för arbetare på landsbygden är också sämre än för de som arbetar i städerna.

Disneyland till eftertanke

Men det är inte bara Asien som inspireras av den nordiska modellen. Även det omvända kan ske. Professor Sven Steinmo, som arbetar på European University Institute i Florens i Italien, berättade i slutanförandet om en observation han gjorde när han arbetade några år i Tokyo i närheten av den tunnelbanestation som gick ut till Disneyland.

- Det var alltid full med japanska familjer som skulle dit. Jag kommenterade till mina japanska vänner hur trevligt det var att alla tre generationerna kunde roa sig på det sättet. Svaret jag fick var att det bara är far- och morföräldrarna som har råd att besöka Disneyland, sa Sven Steinmo.

Upplevelsen fick honom att se närmare på det han kallar "Min giriga generation". För första gången i världshistorien kan de yngre generationerna inte längre räkna med att få en högre levnadsstandard än den generation som föddes efter andra världskriget.

Steinmo ställde frågan om de nordiska välfärdsmodellerna i längden kommer att klara av att det mesta av den statliga välfärden går till pensionärerna, medan barnfamiljerna sliter ekonomiskt.

- Vi som tillhör den äldre generationen förstår vad som sker. Vi oroar oss för vad som ska ske med våra barn och deras barn och därför sparar vi så att vi kan hjälpa dem ekonomiskt.

Allt mer fördelas privat

Resultatet blir att en allt större del av omfördelningen sker privat. Om staten beskattade de äldre mer skulle den ha resurser att stödja barnfamiljerna. Men när både förmögenhetsskatten och arvsskatten har avskaffats, som i Sverige, blir det allt svårare att genomföra en sådan omfördelning.

- Det blir inget politiskt tryck för att beskatta de äldre, eftersom de får allt större politisk makt i takt med att befolkningen åldras. Inte heller de unga, som är beroende av den privata överföringen av medel som sker, vill att de äldre ska beskattas, argumenterade Sven Steinmo.

Kärnan i den nordiska modellen

När Bjørn Hvinden vågade sig på en sammanfattning av vad de fem åren med studier av den nordiska modellen egentligen lett fram till, sa han att modellen *inte* handlar om specifika reformer eller offentliga välfärdsprogram som bara finns i Norden.

- Kärnan i den nordiska modellen är tron på att det både går och är önskvärt att kombinera ekonomisk tillväxt och effektivitet med social jämlikhet och lika möjligheter. Ambitionen borde vara att försöka få till en positiv och hållbar synergi mellan tillväxt och jämlikhet, sa Bjørn Hvinden.

Utifrån denna definition har uppgiften för REASSESS varit att ställa följande frågor:

- har de nordiska välfärdssamhällena lyckats uppnå en sådan synergi?
 - eller finns det tecken på att det målet blir svårare att uppnå när modellerna möter internationell ekonomisk turbulens, åldrande befolkning och större invandring?
- De publikationer som REASSESS nu håller på att ge ut svarar ett betingat ja på bägge de frågorna, sa Bjørn Hvinden.