

Portrett

Stine Bosse: Bevar Norden som et smørhul

Nyhet

Den nordiske modellen er under press.
Utfordringene krever upopulære
beslutninger

Leder

Leder: Se på Island

Nyhet

Nordisk modell fra Reykjavik til Paris

17. Juni 2014

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 5/2014

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 5/2014

Tema: Island på rett kjø



Finansiert
av Nordisk
ministerråd

ARBEIDSLIV I NORDEN

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

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet
På oppdrag fra Nordisk ministerråd

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)



REDAKTØR-
ANSVAR

Innhold

Leder: Se på Island	3
Arbetsløsheten snart på normal nivå etter eruptiv økning	4
Velfærdens vaktare under den isländska krisen	6
Havsbaserat isländskt kluster ger mer än salt till maten	9
Island lidt tættere på ligeløn.....	12
Harpa i Reykjavik: Återoppbygnadens symbol i Island	15
Stine Bosse: Bevar Norden som et smørhul.....	17
Nordisk modell fra Reykjavik til Paris	20
Den nordiske modellen er under press. Utfordringene krever upopulære beslutninger	23
Svårt få gemen sam nordisk syn på yrkes- och lärlingsutbildningarna	25
Arbetskonflikt om deltidsanställda stoppar svenska tåg.....	27
Direkt från Bornholm:	29

Leder: Se på Island

- Se hvor flinke islendingene har vært til å komme seg etter krisen, sier Christian Kastrop, direktør i OECD. Det skal vi, tema denne gangen handler nettopp om utviklingen Island har gått gjennom siden krisen i 2008 og frem til i dag. Vi følger også rapporten om den nordiske modellen som først ble lansert i Reykjavik, til OECDs hovedkvarter i Paris.

LEDER

17.06.2014

AV BERIT KVAM

Arbeidsliv i Norden forteller nå, fem år etter, den utrolige historien som ingen islending kan glemme; om følelsene det vakte i den enkelte da de plutselig en dag våknet til meldingen om at landet var konkurs, sjokket som fulgte og spørsmålene som kom: Er det folk i gatene, går bussene, kommer jeg meg på jobb, eksisterer jobben? Hva nå? Det var dramatisk fra første øyeblikk, forteller Lara Björnsdóttir. Hun fikk raskt i oppgave å sette i gang Velferdsvakten for å sikre at ingen barn sultet, eller at noen falt utenfor samfunnet. Velferdsvakten skal nå bli et nordisk prosjekt.

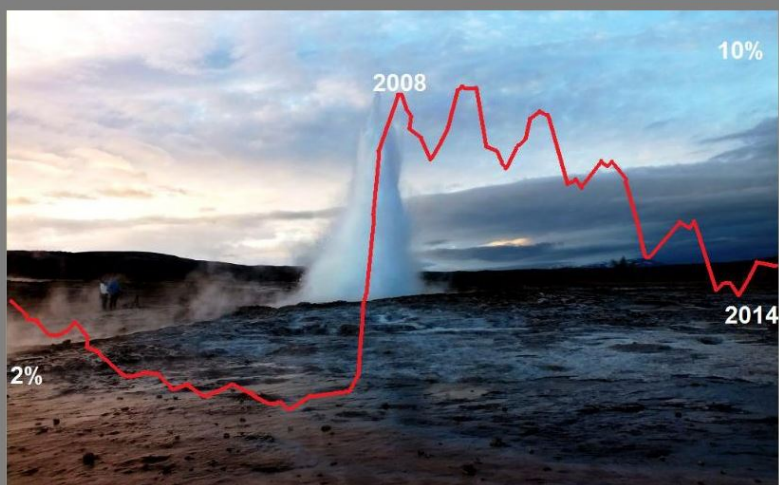
Arbeidsdirektør Gissur Petursson var med på det hele. Han hadde knapt sett arbeidsløshet i Island før, og ble nesten overmannet av daglige rekorder. Verst ut var ungdommen. I Arbeidsliv i Norden forteller han og Hrafnhildur Tómasdóttir hva de gjorde for å få folk i aktivitet og jobb.

- Folk har hatt det vanskelig, og sjenerøsiteten i systemene er blitt lavere, men jeg er helt sikker på at om de ikke kommer på samme nivå som før, vil de nå et akseptabelt sosialt nivå. Christian Kastrop, er imponert over hva islendingene har greid. Arbeidsliv i Norden møtte han i Paris under seminaret "Vekst, sysselsetting og velferd – nordiske erfaringer og perspektiver", der rapporten The Nordic Model - challenged but capable of reform" ble presentert.

Island er selve symbolet på hva man kan få til når alle jobber sammen. Da ser man også det urettferdige i at noen får bedre betalt, får bedre jobber og blir foretrukket fordi de har rett kjønn. Når det nå går oppover igjen, vil mange ha forandring. Thorsteinn Víglundsson, som leder den islandske arbeidsgiverforeningen, SA, ser ikke bort fra at krisen har bidratt til at likestilling nå gis enda større oppmerksomhet. Han gjør seg til talsmann både for en sertifiseringsordning for likelønn og arbeidet for å få flere kvinner i ledende stillinger.

Det synlige symbolet på fremgang er at det spretter frem nye foretak og at innovasjonstrykket er høyt. I samarbeid med en tradisjonsrik næring som fiskeriene, har man skapt

helt nye produkter, kanskje til inspirasjon for flere. Det som likevel og bokstavelig talt tar prisen for innovasjonsevne og god arkitektur, er Harpa, konserthuset som i Nordlysets fargeprakt ønsker besøkende velkommen. Arbeidsliv i Norden har sett litt på Island. Det var ingen dum ide.



Arbetslösheten ökade som mest till åtta procent efter att krisen drabbade Island 2008, enligt arbetskraftundersökningen som Statistics Iceland gör.

Arbetslösheten snart på normal nivå efter eruptiv ökning

Den som med frusna fingrar stått och väntat på att den isländska gejsern Strokkur ska spruta upp sitt kokheta vatten, kan tänka sig hur det kändes på det isländska arbetsdirektoratet när arbetslöshetssiffrorna började komma in efter krisen 2008.

TEMA

17.06.2014

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

- Arbetslösheten ökade speciellt bland de unga och var som högst 16 procent. Därför satte vi in de första insatserna mot den gruppen, säger Gissur Pétursson, direktör för arbetsdirektoratet, eller Vinnumálastofnun, som det heter på isländska.

Tillsammans med avdelningsdirektören Hrafnhildur Tómasdóttir ger han Arbeidsliv i Norden en genomgång av hur situationen är på den isländska arbetsmarknaden. Det är inte utan en viss stolthet:

- Vi anser att vi är en av aktörerna som fått arbetslösheten att gå ned, säger han.



Till att börja med var de som arbetade med åtgärder för att begränsa arbetslösheten valhända. Aldrig tidigare hade så många jobb försvunnit så fort.

- Vi körde igång ett program som vi kallade "unga i aktivitet". Det var till en början aktivering för aktiveringens skull, inte för att vi trodde att det skulle leda till att arbetslösa fick jobb. De som inte deltog förlorade sin arbetslöshetsersättning, säger Hrafnhildur Tómasdóttir.

Snabbt beslöt man sig emellertid för att sätta in de största resurserna på att utbildade arbetssökande. Island har länge haft ett stort problem med att så få ungdomar avslutar sin gymnasieutbildning.

- Målet var att få ned andelen utan gymnasieutbildning från 30 procent till 10 procent, säger Hrafnhildur Tómasdóttir.

En tiondedel av alla arbetssökande började studera och fick under utbildningen arbetslöshetsstöd. Jämfört med de som redan studerade och som finansierade det med studielån eller genom att jobba vid sidan av studierna, kom det alltså in en ny grupp: avlönade studenter.

- Jag är förvånad över att det inte blev mer bråk om det. Vi var ute på tunn is, kommenterar Gissur Pétursson.

Även andra åtgärdsprogram, som ett speciellt riktat mot långtidsarbetslösa, genomfördes. Men de som valde studier var den grupp som var mest nöjda.

Går man på Laugavegur, en av de livligaste shoppinggatorna i Reykjavik är det svårt att tro att Island varit igenom en kris. På ett av de många kaféborden ligger ett Morgunblaðið där huvudnyheten är att försäljningen av lyxbilar ökat med 43 procent jämfört med året innan. En grupp ungdomar som firar att de tagit studenten cruisar uppför gatan i en hyrd limousine.



Ett annat tecken på att förhållandena normaliserats är att det börjar bryta ut strejker. I april strejkade gymnasielärarna i tre veckor och den 17 juni stängs över 90 procent av alla förskolor om inte ett nytt löneavtal nås.

Under krisen flyttade 6-8 000 islänningar utomlands och utbetalningarna av socialbidrag ökade från 700 miljoner isländska kronor 2008 till 4 miljarder isländska kronor.

- Men idag går både fiske- och aluminiumindustrin bra - och konstigt vore det annars eftersom den isländska kronan devalverats med 50 procent, säger Gissur Pétursson.

Fler av arbetsmarknadsåtgärderna, som att erbjuda sommarjobb till ungdomar, håller därför på att trappas ned. Prognosen är att arbetslösheten under juni kommer att minska till 3,2 - 3,5 procent.

I sin senaste prognos tror OECD att Island kommer att ha återhämtat sig nästa år:

- Den ekonomiska tillväxten var betydligt robustare än förväntat 2013. Den reflekterade en ökad export och högre turistinkomster. Betydliga ökningar i sysselsättningen och politiska beslut om att minska hushållens belåning kommer att stimulera den privata konsumtionen och ge mer bränsle till återhämtningen 2014. Som ett resultat kommer den outnyttjade produktionskapaciteten att försvinna 2015.



Män i kostym fick en stor del av skulden för den isländska krisen. Barnen led emellertid inte av den. De fick mer tid och uppmärksamhet från sina föräldrar än tidigare. Skulpturen i Reykjavik är gjord av Magnús Tómasson.

Välfärdens väktare under den isländska krisen

Fem och ett halvt år efter att den isländska ekonomin kollapsade, vet man att barnen mår bättre under krisen än innan, trots farhågorna om motsatsen. Fakta kommer från Välfärdsvakten, som startade strax efter krisen och som fick många goda krafter att gå samman för att värna välfärden.

TEMA

17.06.2014

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: BJÖRN LINDAHL

Den 6 oktober 2008 torde för evigt vara inpräntat i islänningarnas minne. Det var då ekonomin kollapsade och arbetslösheten steg från närmast ingenting till tolv procent över en natt.

- Det var kaos i hela samhället och det rådde en stämning av vrede, förundran, överraskning och sorg. Vi hade förlorat allt – vår prestige hemma och utomlands. Vi hade nog trott att vi hörde till den nordiska familjen och att de, som man gör i en familj, skulle hjälpa oss trots att vi gjort fel. Istället be-

handlades vi som olydiga barn som minsann själva skulle ta ansvaret för våra handlingar, berättar Lara Björnsdottir, som vid den tiden var kontorschef för Social- och försäkringsministeriet, numera Valfärdsministeriet.



Hon berättar hur hon en av dagarna efter den 6 oktober åkte bil in till jobbet i centrala Reykjavik. Hon lyssnade till bilradion och skildringar av och reaktioner på det kaos som den ekonomiska krisen startat. Mitt i utläggningarna såg hon en byggarbetsplats där två snickare fortfarande var i arbete. Det var en befrielse – en symbol på att det pågick något som riktade sig framåt i ett samhälle där alla väntade sig det värsta och där plötsligt gamla välgörenhetsorganisationer vädrade morgonluft och närmast konkurrerade om att vara de mest hjälpsamma.

- Vi gick till arbete, barnen gick till skolan, men det rådde en hektisk stämning och vi visste inte riktigt vad vi skulle ta oss till. Det fanns en skräck i samhället och medierna spädde på. Många åtgärder hastades fram och Valfärdsvakten var en av dem.

Valfärdsvakten startade i februari 2009 och syftet var att värna välfärden, särskilt för barnen och utsatta grupper. Valfärdsvakten skulle vara en politiskt oberoende fokusgrupp och uppdraget innebar att samla information om finanskrisens följder för familjer och individer, att kartlägga vilka åtgärder som satts in för att mildra effekterna och hur de fungerat. Baserat på kunskap skulle Valfärdsvakten också lägga fram förslag till ansvariga ministrar och regering.

Viktigt uppdrag i svår situation

Uppdraget att starta och leda Valfärdsvakten gick till Lara Björnsdottir och även om arbetsuppgifterna hopade sig under den här tidsperioden, kändes det som om ministern hade läst hennes tankar. Efter många år som socialchef visste hon ju att effekterna av en kris kan komma långt senare och att det därför var viktigt att med det samma se och värna om de mest sårbara i samhället. Hur arbetet skulle byggas upp och tillsammans med vilka var däremot mera oklart. Och hur skulle man bära sig åt för att värna välfärden, när sam-

tidigt många offentliga tjänster tvingades spara och banta ner? Detta skulle också ske i en politiskt instabil situation - från oktober 2008 till mars 2014 har Island haft fyra olika regeringar.

Lara Björnsdottir startade en styrgrupp och bjöd in medlemmar som kom från många olika samhällssektorer. Där fanns bland andra representanter för arbetsgivare och fackföreningar, sex olika ministerier, Röda Korset och andra ideella grupper. Också Reykjavik kommun bjöds in, liksom statskyrkan. Med tiden väste gruppen till 20 personer och mellan februari 2009 och december 2013 har man haft 93 möten. Åtta undergrupper ansvarade för olika områden, till exempel barn.

- Redan vid första mötet var vi överens om att barnen var en prioriterad grupp. Har de det inte bra finns ingen framtid. Vi vill också se till de svaga i samhället, det vill säga de som hade det värst innan krisen, berättar Lara Björnsdottir.

Jakten på kunskap

Idén byggde på att samarbeta tvärs över olika områden och grupperingar och att ta reda på så mycket kunskap som möjligt och leta där man trodde kunskapen fanns. Allt man föreslog skulle vara baserat på fakta och kunskap och man tog bland annat hjälp av universitet och forskare.

- Vi ville skapa en konsensus i samhället om att värna välfärdsystemet och en medvetenhet om att det var ett gemensamt ansvar, inte bara det offentligas. Metoden var det viktiga. Vi diskuterades oss fram till det vi kunde enas om och gå vidare med som förslag till ministern. Fanns det oenighet kring ett förslag föll det bort och kunde visserligen drivas av en enskild organisation eller enhet, men inte i styrgruppens namn, säger Lara Björnsdottir.

Ett varmt mål mat varje dag

Viktigt var att upprätta sociala indikationer på hur människor på Island hade det under krisåren. Ekonomiska fakta var inte nog för att förstå det som hände och vilka åtgärder som behövde sättas in. En rad rapporter lades fram, bland annat om antalet anmälningar till barnavårdsnämnden, kvinnor i kris och om kommunernas serviceerbjudande till barn- och barnfamiljer. Styrgruppen skulle inte verkställa, men komma med förslag. Ett av dem var att sända ut ett rundbrev till kommunerna med en begäran att alla skolbarn skulle få en varm måltid mat varje dag, något som redan fanns på förskolorna.

- Vi var helt enkelt rädda för att barnen skulle svälta, säger Lara Björnsdottir.

Kommunerna uppmanades också att vara observanta på barnens villkor och tillstånd och uppmuntrades att bedriva förebyggande åtgärder av olika slag. Styrgruppen kom också med en rad förslag till Alltinget, bland annat om särskilt ekonomiskt stöd till fattiga barnfamiljer och en prioritering av unga utanför arbetsmarknaden. Undantaget från att vara

förslagsställare var i ett av de mest belastade områdena, Reykjanes, utanför Reykjavik, där man tillsatte en projektledare liksom att man också var ansvarig för att utforma de sociala indikationer som skulle följas. En sak som förvånade efter första årets arbete var att det inte fanns indikatorer på att barnen fått det sämre, snarare tvärtom.

- Barnen på Island fick det egentligen bättre efter krisen. De flesta föräldrar jobbade kortare tid och var mer uppmärksamma på barnens trivsel. Så allt som skett har inte varit dåligt, många har tänkt om och i styrgruppen försökte vi alltid att se vad som faktiskt var bra. Det fanns en tendens att skylla allt på krisen, men det har ju alltid funnits fattigdom och psykiska problem, säger Lara Björnsdottir.

Alla måste bidra

Hon konstaterar att nästan allt som skedde i styrgruppen, all kunskapsuppbyggande och alla rapporter i stort sett skett utan kostnad. Ett exempel är logotypen för Vældfærdsvakten – en ståtlig fyr och en av samhällets viktiga symboler för säkerhet. Innan den ekonomiska krisen skulle de förmodligen ha anlitat en designer till en avsevärd kostnad. Nu ordnade logotypen själva.

- Det vi gjorde var att vi fick människor att jobba tillsammans, på kors och tvärs över sektorer. Det kan inte bara vara regeringen eller kommunerna som lyfter ett samhälle. Alla måste bidra, säger Lara Björnsdottir.

Hon beskriver den 6 oktober 2008 som en viktig dag - inte som en festdag, men som en händelse betydelsefull att minnas.



Gardar Stefansson kontrollerar havsaltproduktionen i Reykhólar.

Havsbaserat isländskt kluster ger mer än salt till maten

Näringslivsklustret Íslenski sjávarklasinn eller Ocean Cluster i Reykjavík är ett samarbetsprojekt som under de två senaste åren pågått mellan innovationsföretag och fiskerinäringen på Island. Utländska besökare visar stort intresse. Det är mycket möjligt att andra länder kommer att starta liknande center i framtiden.

TEMA

17.06.2014

TEXT: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR, FOTO: BALDUR KRISTJANSSON

Íslenski sjávarklasinn har en stor fiskeribyggnad vid gamla hamnen i Reykjavík. På kontoret jobbar ekonomen Bjarki Vigfússon samt annan personal. De flesta medlemsföretagen har sina kontor i byggnaden. Många företag är intresserade av medlemskap och möjlighet till ett utrymme i byggnaden.

De vill gärna utnyttja möjligheten till samarbete med experter på olika nivåer.

Idéer föds

Klustret väcker stort intresse bland utländska besökare. Bjarki Vigfússon tror att liknande center eller kluster kommer att skapas utomlands i framtiden.

Centret samlar ihop olika företag som annars inte skulle samarbeta. Alla – både gamla och nya företag – har det gemensamt att vara kopplade till havssektorn på något sätt, inte nödvändigtvis genom fiskerinäringen utan också på andra områden. De tjänar på att ha sina lokaler i samma byggnad, där idéer föds och samarbete utvecklas. Företagen hittar helt oväntade samarbetsprojekt och partners.



- Vi har bra exempel på hur företagens personal träffas under lunchen och slumpmässigt hittar lösningar på problem som företagen ibland brottats med under flera månader, förklarar Bjarki Vigfússon.

- Byggnaden blir på det sättet grogrund för idéer och verkställande av idéerna. Den är på det sättet unik så vitt vi vet, säger han.

Studiekamrater började samarbeta

Han nämner som exempel företaget Norðursalt som producerar havssalt i Reykhólar på nordvästra Island. Det började som ett samarbetsprojekt mellan en islänning och en dansk vid ett universitet i Danmark. Studieprojektet har blivit ett företag som producerar ekologiskt certifierade livsmedel. Havssaltet är den första produkten på den isländska marknaden.

Fabriken i Reykhólar ger många personer arbete. Företaget har bland annat ett kontor i den byggnad där Sjóvarklasinn finns. Högteknologiföretaget 3X Technology hade sitt kontor på samma ställe och då uppstod samarbete mellan Norðursalt och 3X Technology, som har kompetenta tekniker som producerar maskiner och utrustning för fiskeriindustrin. 3X Technology hjälpte Norðursalt hitta lösningar på problem med pumpning från havet.



- Det är ett bra exempel på problem som har lösts när folk träffas under kaffepausen på morgonen, säger Bjarki Vigfússon.

- På det sättet tjänar företagen på att ha sina kontor inom samma byggnad. Personalen träffas och pratar om sina projekt. Det leder till lösningar som man annars inte skulle hitta, fortsätter han.

Forum har bildats

Íslenski sjávarklasinn har på det sättet lyckats bilda ett forum för företag som letar efter finansiärer och samarbetspartners. Pionjärbetet kan vara svårt men om flera företag finns inom samma lokal bildas ett forum för företagen. De nya företagen får stöd och lyckas bättre lyfta fram sina idéer och väcka finansiärernas intresse.

Alla pionjärer på Island har svårt att hitta kapital och investerare. Íslenski sjávarklasinn kommer att börja arbeta med finansiering nu på hösten.

- Investerare får möjligheten att besöka alla nya företag. Det har stor betydelse för företagen, också dem som redan har existerat under flera år men letar efter kapital, säger Bjarki Vigfússon.

Han går igenom centrets historia. Det grundades vintern 2011-2012 när dr Þór Sigfússon slutförde sin doktorsexamen, där han kartlade havs- och fiskerirelaterade företag på Island och undersökte hur omfattande påverkan från fiskerinäringen var på isländskt näringsliv.

Mindre affärskostnader

Bjarki Vigfússon säger att fokus låg på det tekniska i början. Flera små tekniska företag fanns på Island men de kände inte till varandras existens och därför hade de inte heller något samarbete. Nu 2-3 år senare har företagen börjat samarbeta, till exempel genom marknadsföring utomlands och bland fiskeriföretagen på Island.

- De tekniska lösningarna är lika bra och möjligen bättre än utomlands, men företagen har inte haft möjlighet att presentera sin teknik utomlands för att de är så små. Nu kan de göra det genom samarbete, säger Bjarki Vigfússon.

- Samarbete ger uppenbarligen ett bra utbyte också för större företag, till exempel genom mindre affärskostnader för företagen, fortsätter han.

Näringslivsklustret Íslenski sjávarklasinn grundades av ca 70 företag i början. Inom klustret finns flera olika samarbetsgrupper, till exempel en teknologigrupp och en transport- och hamngrupp, som träffas några gånger under året. Det råder hård konkurrens mellan många företag inom samma grupp men de kan alltid hitta en möjlighet till samarbete och komma fram till en gemensam policy inom näringen.

- Det har företagen aldrig gjort tidigare, säger Bjarki Vigfússon.



Bryggeriet Ölgerdin fik som det tiende islandske selskab bevis på, at de har en ligelønspolitik. Foto: Ölgerdin

Island lidt tættere på ligeløn

En ny, frivillig ligelønsstandard bringer Island et skridt tættere på ligeløn og underbygger Islands frontløberposition i forhold til ligestilling

TEMA

17.06.2014

TEXT: MARIE PREISLER, FOTO: BJÖRN LINDAHL

20 større virksomheder i Island har inden for det seneste år fået papir på, at de betaler deres mandlige og kvindelige medarbejdere lige løn for lige arbejde, og mange flere virksomheder vil følge deres eksempel. Det tror og håber Thorsteinn Víglundsson, administrerende direktør i den islandske arbejdsgiverforening SA.

- Der er stadig et løngab mellem mænd og kvinder, og den nye standardiseringsordning kan blive et kraftfuldt redskab i forhold til at opnå lige løn for samme arbejde, og jeg håber og forventer, at en stor andel af vores 2000 medlemsvirk-

somheder vil lade sig certificere, siger Thorsteinn Víglundsson.

Islandske kvinder tjente i snit 19,9 procent mindre end deres mandlige kollegaer i 2013, ifølge Eurostats opgørelse "Gender pay gap in unadjusted form". Kun en mindre del af dette løngab – knap otte procent – er dog uforklaret, vurderede Islands Statistik i 2010.

Ligelønsstandarden er den første af sin art, og bag den står parterne på det private arbejdsmarked. De aftalte i 2008 om

at opbygge en ny, fælles lønstandardiserings-ordning med ISO standarder som forbillede. Standarden blev formuleret af en arbejdsgruppe finansieret af parterne og Velfærdsministeriet og med deltagelse af flere andre parter tilbage i 2012. Den færdige standarden blev publiceret af det islandske Standardrådet, og den islandske ligestillingslov henviser til standarden, og Ligestillingsministeriet har specificeret hvilke krav, certificeringsfirmaer skal opfylde for at kunne certificere.

Standardiseringsordningen er et tilbud til virksomheder, der ønsker at dokumentere, i hvilket omfang de praktiserer ligeløn. Og det vil mange virksomheder have store fordele af at gøre, vurderer Thorsteinn Víglundsson.

Nej til tvang

Parterne har sammen defineret de standarder for ligeløn, virksomhederne skal leve op til for at være med i ordningen og blive certificeret. Deltagelse er frivillig for virksomhederne, men Thorsteinn Víglundsson forventer, at ordningen vil få stor udbredelse blandt især større virksomheder på SA's område:

- Hvis ordningen skal blive en succes, kræver det, at mange af de store virksomheder deltager. Min succesrate er at få over halvdelen af de 3-400 største virksomheder til at være med, og det anser jeg for realistisk.



Han vurderer, at der både etisk og forretningsmæssigt er store fordele for virksomheder, der kan dokumentere, at medarbejderne bliver belønnet efter fortjeneste – helt kønsneutralt. Det gavner virksomhedens konkurrenceevne at belønne kvalifikationer. En virksomhed skal også i langt højere grad end tidligere kunne forklare og stå på mål for sin lønstruktur, og her er certificering en effektiv måde at demonstrere gennemsigtighed og fairness, mener han.

- Certificering er en klar konkurrencefordel for virksomheder i kampen om at rekruttere den bedst kvalificerede arbejdskraft. Vi kan se, at virksomheder der har valgt at være med

i ordningen aktivt markedsfører deres certificeringen i stillingsopslag.

Deltagelse i certificeringsordningen forudsætter, at virksomheden er villig til at lægge en række lønoplysninger frem for et certificeringsorgan, som tjekker og står inde for, at virksomheden praktiserer ligeløn – målt ud fra de standarder, som de faglige organisationer og myndighederne er enedes om at måle graden af ligeløn på.



Indtil videre udføres denne auditering kun af et certificeringsfirma, BSI á Íslandi. Islands største fagforening, VR (Handel och kontor) initierede et samarbejde med BSI och "koldstartede" programmet, men på sigt er det intentionen, at parterne og myndighederne udarbejder et fælles logo som bevis for certificering og lader en uafhængig tredjepart administrere opgaven.

Blandt de cirka 20 virksomheder som foreløbig er certificeret er flere fødevarerindustri- og et stort konsulenthus.

Thorsteinn Víglundsson opfordrer arbejdsmarkedets parter i de øvrige nordiske lande til at kopiere konceptet.

- Jeg kan sagtens se ordningen udbredt til de øvrige nordiske lande. Brug af ligelønsstandarder diskuteres både i EU og globalt, og hvis eksempelvis de øvrige nordiske lande tog ordningen til sig, ville det markant øge ordningens kvalitet og gennemslagskraft.

Kvoter ikke nok

Han erkender, at stor udbredelse kan have lange udsigter, fordi virksomhederne ikke er forpligtet til at deltage. Men For SA er det et kardinalpunkt, at ordningen er frivillig for

virksomhederne. Netop kravet om frivillighed fik også SA til at modarbejde indførelsen af kvindekvoter i islandske bestyrelser. Kvoterne trådte i kraft 1. september 2013 trods protesterne fra erhvervslivet, og Thorsteinn Víglundsson anerkender, at de tvungne kvoter har haft en effekt. Men han ser frivillige aftaler som en mere bæredygtig vej til øget ligestilling.

- Kvindekvoterne har haft effekt, selvom en række virksomheder endnu ikke lever op til dem, men kønskvoter i bestyrelser er ikke et mål i sig selv. Der skal også langt flere kvinder ind i topledstillinger, og dér er ingen kvoter. Derfor er det langt vigtigere, at virksomhederne selv indser, at de tjener sig selv bedst ved lige løn og lige repræsentation af kønnene i ledelse og bestyrelser.

De islandske kønskvoter er inspireret af de norske men mere vidtgående. I virksomheder med over 50 ansatte skal begge køn repræsenteres med mindst 40 procent, men hvor de norske regler alene omfatter børsregistrerede aktieselskaber, indbefatter de islandske regler alle aktieselskaber og anpartselskaber med flere end 50 medarbejdere og bestyrelser med kun tre eller flere bestyrelsesmedlemmer i Island mod fem eller flere i den norske kvotering.



Også på andre punkter er Island frontløber på ligestillingsinitiativer. Den islandske regering har for nylig fremlagt et lovforslag, der kan gøre verdens mest radikale barselsorlov endnu bedre: Frem til 2016 skal barselsorloven udvides til fem måneders barselsorlov til hver forælder og to måneder til deling. Lovforslaget er dog endnu ikke vedtaget.

Ligestilling på arbejdsmarkedet er blandt de temaer som Island prioriterer særligt højt som formand for Nordisk Ministerråd i 2014.



Harpa i Reykjavik: Återuppbyggnadens symbol i Island

Trots att krisen drabbade Island hårt beslöt islänningarna att fortsätta byggandet av det nya musikhuset Harpa i Reykjavik. Harpa var det enda byggnadsprojekt som pågick under krisen. Nu när ekonomin går bättre har den prisbelönade byggnaden blivit symbolen för återuppbyggnaden av ekonomin i Island.

TEMA

17.06.2014

TEXT OCH FOTO: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR, FOTO: NIC LEHOUX (OVAN)

Harpas historia går långt tillbaka i tiden. Islänningarna började redan 1881 drömma om att bygga ett konserthus men överst på listan stod andra projekt, till exempel nation-alteatern och grundandet av Islands symfoniorkester. Det var inte förrän senare som man på riktigt började tänka på ett musikhus.

Det enda projektet

Musikentusiaster kom överens om byggandet av konsert- och operahuset 1983 men det var inte förrän under 1990-talet som den isländska staten och Reykjavik stad bestämde sig för att delta i projektet. Den nya byggnaden fick en tomt vid hamnen i Reykjaviks centrum.

Byggandet av Harpa påbörjades under 2007 men stannade av i oktober 2008, när den isländska ekonomin kraschade. I mars 2009 – efter en debatt om det omdiskuterade byggandet skulle fortsätta eller ej – återupptogs byggnadsarbetet igen. Harpa blev det enda byggnadsprojektet som var på gång i Island under flera år efter kraschen.

Därför var det efterlängtat stund för många när byggnaden formellt togs i bruk i augusti 2011 och ljusspelet på byggnadens fasad tändes för första gången. Nu flockas islänningarna och utländska besökare till Harpa när det är någonting intressant på repertoaren eller konferenser av olika slag.

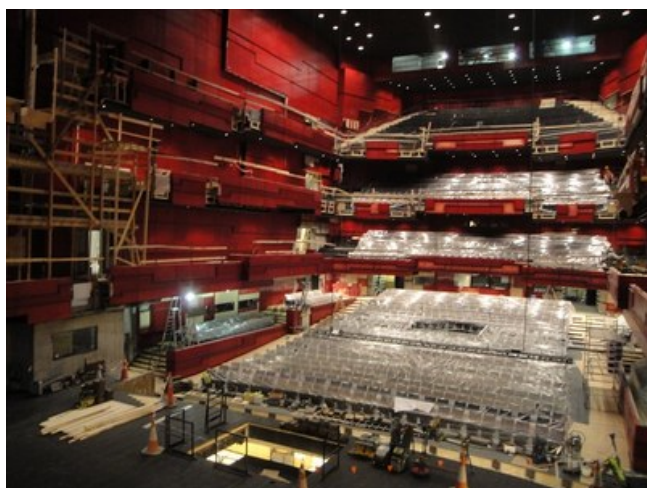
Prisbelönad arkitektur

Byggnaden fick 2013 den Europeiska unionens pris för samtidsarkitektur, det så kallade Mies van der Rohe-priset för den enastående arkitekturen, med glasfasaden som söker sin inspiration i den isländska naturen. Fasaden består av flera mindre glas- och stålbitar och liknande spegelbitar finns i taket. Konstnärens idé var att flytta basaltblocken som finns på flera håll i den isländska naturen närmare invånarna. Glasfasaden är inspirerade av pelarbasalt i naturen.

Konstnären leker sedan med ljusen som tänds under den mörka årstiden på Island och som återkastas på byggnadens fasad. Ljuset bildar en magisk ljusshow som påminner om norrsken eller det vackra ljuset och färgerna som reflekteras på himlen under olika tider på året när vädret skiftar.

Enorma förluster

Men Harpa har inte varit lätt för islänningarna. Byggnaden kostade 18,6 miljarder isländska kronor, eller mer än en miljard svenska kronor. Verksamheten förlorade över en miljon isländska kronor i timmen under år 2012 eller över 58 000 svenska kronor. Orsaken? Fastighetsskatten blev högre än planerat, verksamheten blev också dyrare och inkomsterna inte lika höga som beräknat. Skattebetalarna har fått betala.



Så dyrt har det blivit att det sommaren 2013 till och med diskuterades om man skulle stänga Harpa helt och hållet. Direktören för Decode Genetics på Island, Kári Stefánsson, sade till RÚV att Island inte har råd med Harpa när universitetssjukhuset Landspítalinn har så stora ekonomiska problem. Harpas ordförande Haraldur Flosi Tryggvason undersökte möjligheten att stänga Harpa.

Men direktören för Harpa, Halldór Guðmundsson, svarade att skattebetalarna nästan inte skulle tjäna någonting på att Harpa stängdes. Det krävs tid och tålamod. Verksamheten kan bli vinstbringande. Antalet konferenser ökar och de ger stora inkomster, inte bara Harpa utan också nationalekonomin drar nytta av dem.



Stine Bosse: Bevar Norden som et smørhul

Norden er et privilegeret smørhul, og sådan skal det helst fortsætte, men det kræver helhjertet opbakning til EU-samarbejdet, mener den danske Stine Bosse, flere gange kåret til en af verdens mest magtfulde erhvervskvinder.

PORTRETT

17.06.2014

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: UFFE WENG

Når Stine Bosse løfter stemmen, bliver der lyttet opmærksomt både i erhvervslivet og blandt politikere i ind- og udland. Hun er en magtfuld erhvervskvinde og samtidig kendt fortaler for politisk og økonomisk ansvarlighed som middel til en bedre og sikrere verden. I dette interview løfter hun stemmen med en advarsel til borgere og politikere i Norden.

- Norden er et smørhul – et sweetspot. Man behøver ikke at rejse ret langt ud i Europa for at se, hvor umådeligt godt vi har det. Men den position er ingen selvfølge, den er et resul-

tat af en åben og agil økonomi og et dybt engagement i Europa og FN. Glemmer vi det, kan smørhullet tørre ud som dug for solen, siger hun.

Stine Bosses ord er møntet på de politiske partier i både Danmark og resten af Norden som i disse år lægger afstand til det europæiske samarbejde. Den tendens ser hun i Danmark især hos oppositionspartierne Enhedslisten og Dansk Folkeparti, der befinder sig i hver sin ende af det politiske

spektrum men er fælles om at skyde med skarpt mod en hjørnesteen i EU-projektet.

Senest gør de to partier fælles front for at tvinge regeringen til at nægte udbetaling af børneydelse til børn af borgere fra andre EU-lande – i strid med EU-rettens regler om fri bevægelighed. Hvis den holdning spredt sig til flertallet af borgerne, vil det komme til at se sort ud for den nordiske velfærdsmodel, advarer hun.

- Jeg har en meget stærk overbevisning om, at vi i Norden får alvorlige problemer, hvis vi holder op med at se os som en del af Europa. Vi ligner ikke hinanden i alt inden for Europa, men det må ikke få os til at rulle gardinerne ned og tro, at vi kan klare os selv, og at de andre må selv om deres. Ellers kan jeg være meget urolig for en verden vi får og at det er ude med Norden som sweetspot, siger hun.

Balance i livet

Stine Bosse er en kvinde, der siger sin mening uden omsvøb. Den egenskab har i kombination med dyb indsigt og erfaring med topledelse betydet, at hun flere år i træk var den højst placerede kvindelig CEO i Danmark, og i 2009 og 2010 var hun i top 25 på finansavisen Financial Times' liste over verdens mest indflydelsesrige erhvervskvinder.

Hun var på det tidspunkt administrerende direktør i forsikringskoncernen Tryg – en position hun overraskende forlod i 2011 for at få mere tid til sin familie – to døtre og fire børnebørn – og for at bruge mere tid på bestyrelsesarbejde. Begge mål er indfriet, fastslår Stine Bosse:

- Jeg har hidtil altid haft voldsom gas på karrieren og har i årtier haft en arbejdsuge på over 60 timer, men et nøgleord i mit liv er balance, og for at opnå balance i mit samlede liv var jeg nødt til at sadle om.

Hun forklarer, at hun havde en vigtig længsel efter at være mere sammen med sine børnebørn. Nu er hun sammen med de to største børnebørn en hel dag hver uge og har også langt hyppigere samvær med sine døtre og med gode venner, end hun havde tid til før.

Formand i Det Kongelige Teater

Hun har også sagt ja til at blive adjungeret professor ved Copenhagen Business School og til bestyrelsesposter i endnu flere virksomheder end før. Senest er hun udpeget til bestyrelsesformand i Det Kongelige Teater. Den udnævnelse er Stine Bosse både glad og ydmyg overfor:

- At være bestyrelsesformand for Danmarks nationalscene er en slags borgerligt ombud, som det nærmest er en pligt til at sige ja til, hvis man er så heldig at få muligheden. Jeg går samtidig meget ydmygt til opgaven, for jeg kommer ikke med dyb indsigt i kultur, til gengæld ved jeg meget om ledelse.

Hun vurderer, at 80 procent af ledelsesopgaven på Det Kongelige Teater svarer til al anden ledelse. Andre 10 procent ligner, mens de sidste 10 procent er definitivt forskellige.

Det handler om at turde

At turde er et motto for Stine Bosse, fortæller hun i biografien "Det handler om at turde", der er udgivet om hende. Og springet fra toplederkarrieren er til dato det modigste, hun har gjort i sit professionelle liv, fastslår hun uden tøven:

- At sige mit job op i Tryg er uden tvivl det modigste, jeg har gjort. Mine øvrige professionelle valg er vand i sammenligning. Hidtil har min karriere været en lang række af spændende tilbud, som jeg har sagt ja til. Her er det mig selv, der har valgt et helt andet liv. Og for at vælge det liv til, var jeg nødt til at vælge toplederjobbet fra, siger hun.

At de nordiske lande står værn om velfærdsstaten ligger hende stærkt på sinde, og hun har tidligere udtrykt vrede over, at der ikke er større politisk mod til økonomiske reformer. Reformen af velfærdsmodellen er nemlig nødvendige for at bevare den, fastslår Stine Bosse.

- Ingen kan holde ud at være vred hele tiden, men det kan godt gøre mig vred, at politikerne ikke lyttede, da jeg og resten af Velfærdskommissionen for ti år siden efterlyste en skattereform med højere skat på bolig. Gør noget ved de store ting frem for at reducere Norden til et lille lukket område, hvor andre EU-borgere ikke må få børnecheck, siger Stine Bosse.

Virksomheder har også samfundsansvar

Også virksomhederne bærer et stort samfundsansvar, mener Stine Bosse, der for nylig blev citeret for at mene, at det ikke er okay, at virksomheder, som har meget store overskud, går ud og fyrer flere hundrede mennesker. Det blev af flere medier fortolket som om, Stine Bosse ikke anerkender virksomhedernes ret til at gå efter den højst mulige indtjening.

- Jeg fik virkelig på puklen og blev misforstået, for naturligvis skal virksomheder tjene penge. Men jeg fastholder, at virksomheder også har et stort medansvar for velfærdsstaten. Det ansvar løfter små lokale virksomheder, ellers havde de ingen kunder. Men det glipper for nogle store virksomheder, der skal mindes om, at de har et større ansvar end bundlinjen og skal tænke sig rigtig godt om, før de fyrer mange mennesker.

Foreløbigt nej til politik

En politisk karriere har spøgt i kulissen flere gange. At Stine Bosse har forudsætninger for at vidt i politik, er de fleste enige om. Men indtil nu har hun valgt den mulighed fra, og sådan vil det være nogle år endnu, fortæller hun.

- Jeg har politiske meninger med basis i mine erfaringer fra erhvervslivet men har fra valgt at blive politiker af flere omgange og af forskellige grunde. Blandt andet fordi jeg gerne vil blive en gammel kone, og lige nu er det mit bestyrelsesar-

bejde og de personlige prioriteter i mit liv, jeg vil koncentrere mig om. Men jeg vil ikke udelukke, at det ser anderledes ud om fem år.

Magtfuld kvinde

At hun flere gange er kåret som en af de mest magtfulde kvinder i Europa har hun hverken en forklaring eller opskrift på. Men hun håber, at mange andre kvinder vil gøre hende kunsten efter.

- Jeg har aldrig helt forstået, hvorfor jeg blevet kåret. Formentlig på grund af kombinationen af erhvervskarriere, og at jeg tør mene noget om, hvordan vi skal indrette samfundet. Kønnen har nok også spillet ind, for jeg var ret alene som kvinde i topledelse. Forhåbentlig kommer der mange flere kvinder.



Seminar om nordiske modeller i OECD, (venstre) James Beard, Christophe André, Christian Kastrop (alle OECD), Vesa Vihriälä og Tarmo Valkonen (ETLA)

Nordisk modell fra Reykjavik til Paris

- De nordiske landene må holde kursen. De vil være et eksempel for andre land, et orienteringspunkt, særlig når det gjelder samklangen mellom vekst og virkelig gode sosiale standarder. Det sier Christian Kastrop, nytilsatt direktør for Policy Studies Branch i OECD/ECO.

NYHET

17.06.2014

TEKST OG FOTO BERIT KVAM

Det hører til sjeldenhetene at økonomene i OECD inviteres til internt seminar om den nordiske modellen. Begivenheten fant sted 11. juni. Bakgrunnen var rapporten, The Nordic Model – challenged but capable of reform, som ble lansert i Reykjavik 22. mai.

Den nordiske modellen er ikke så unik som før slår Norwell rapporten fast. Det er flere land som har et godt utbygget velferdssystem, som for eksempel Tyskland.



Christian Kastrop, som ledet seminaret "Vekst, sysselsetting og velferd, nordiske erfaringer og perspektiver", var tidligere visegeneraldirektør for policyutvikling i det tyske finansdepartementet. Verdimessig står ikke Tyskland og de nordiske landene så langt fra hverandre, sier han.

- Forskjellen mellom Tyskland og de nordiske landene er den høye graden av tillit folk i Norden har til politikere og institusjoner. Tyskere har liten tillit til staten, påpeker han.

- Det er også en annen dimensjon ved dette: å bygge tillit i et lite land har en viss sammenheng med at man kjenner hverandre. Mine erfaringer fra reiser i de nordiske landene er at når folk fra ulike verdener som regjering, politikere, næringsliv og fagforeninger, møter hverandre, så kjenner de hverandre.

- Det er ikke bare tillit til systemet. Folk vet også hvem de kan ha tillit til. I Tyskland er det hele mer et stort anonymt politisk apparat. Dette er en stor fordel som de små landene har.

Tillit er en viktig dimensjon. En annen er at nordiske land har en kultur for å feile, hevder Christian Kastrop.

Kultur for å feile

- Ja, jeg vil si at det er en side som er undervurdert. De nordiske landene er veldig gode på å tilpasse seg hvis de gjør feil. Hvis de gjør noe feil, lager de en rapport. Det er ofte et uavhengig finanspolitisk råd som gir anbefalinger, som kan forbedre politikken. Så kan man si, hei, vi har gjort en feil, dette vi må forandre på.

- Andre land gjør det ikke sånn. Noen vil ikke en gang ha en rapport om tiltakene som er satt i verk, fordi den kan vise at: jeg har gjort feil og det vil jeg ikke ha, jeg vil ha makta, jeg vil ikke bli utskjemt for publikum. Norden har en kultur for feiling og er i høy grad i stand til å hankses med sine feil: Vi har gjort feil, da retter vi på det.

- I Tyskland ville man si, nei nei, det er bare en dårlig rapport, vi gjorde ikke noen feil. Det er en stor forskjell.

Inkluderende vekst

I økonomenes høyborg, løftes nå visjonen om inkluderende vekst. Det var et hovedpoeng i OECDs generalsekretærs tale i Montreal 9. juni: "Verdenssamfunnet roper på forandring, på løsninger der veksten blir mer inkluderende, der gapet mellom fattig og rik blir mindre og der vekst dividenden deles på en mer rettferdig måte, sa Angel Gurría da han promoverte "All on board for inclusive growth".

- Dette er en ny, bredere tilnærming til de økonomiske utfordringene der du fokuserer ikke bare på vekst, men også på andre dimensjoner av velferd, og på robust og bærekraftig økonomi, sier Tuomas Sukselainen, økonom og rådgiver i Finlands permanente delegasjon til OECD, og medlem av komiteen som reviderer de toårlige landrapportene for medlemslandene, som sekretariatet i OECD utarbeider.

Norden får økt oppmerksomhet

Det var Tuomas Sukselainen som sammen med rådgiverne fra de andre nordiske lands delegasjoner og OECDs sekretariat organiserte EDRC seminaret der den nordiske modellen ble presentert og diskutert.

EDRC, The Economic and Development Review Committee, er kjernen i OECD's peer pressure mekanisme og har medlemmer fra alle de 34 medlemslandene samt EU.

EDRC' rolle er å revidere økonomiske surveys av økonomiske trender og politikk i det enkelte OECD land og deres nøkkelpartnere, som måler prestasjon og gir policyanbefalinger. Bakgrunnen for seminaret denne gangen var altså den omfattende Norwell rapporten "The Nordic Model, challenges but capable of reform" som den finske forskningsinstitusjonen ETLA har utarbeidet i samarbeid med økonomer fra universiteter og institutter i de andre nordiske landene, på oppdrag fra Nordisk ministerråd.

- Nå er folk her oppmerksom på dette materialet. Rapporten har gitt et incentiv til å studere den nordiske modellen i dybden og til å kunne bruke denne som et referansepunkt når de utarbeider andre lands landrapporter, oppsummerer Tuomas Sukselainen.

Diskusjonen om den nordiske modellen kan også tjene til å bygge bro internt, mener Tuomas Sukselainen, for seminaret samlet folk fra flere avdelinger i OECDs sekretariat.

- Rådgivere fra mange ikke-nordiske nasjonale delegasjoner deltok og lærte mer om den nordiske modellen.

Norden et eksempel

Er den nordiske modellen et eksempel for andre land?

- Jeg mener ja, sier Christian Kastrop. De nordiske landene er fortsatt et eksempel, selvfølgelig med visse forbehold. Du kan ikke bruke den nordiske modellen som et eksempel i alle sammenhenger, men særlig når det gjelder en balansert tilnærming mellom markedsøkonomi og en høy sosial standard.

- I etterkant av krisen er det nesten enda mer interessant fordi også de nordiske landene må forandre seg. Jeg tror vi her kan lære mye av de nordiske landene og deres endringsprosess. Det henger også sammen med hvordan man forholder seg til endring, og til feil om du vil.

Bekymringsverdige forskjeller

Det er økende forskjeller mellom rike og fattige også i de nordiske landene; er det bekymringsverdig?

- Etter min oppfatning som ansvarlig for policy studies, mener jeg at det er et stort rom der vekst og sosial inkludering harmonerer. Jeg har ingen tro på det mange sier at det må kuttes i sosiale utgifter for å skape vekst. Jeg tror det bare er nødvendig å finne en intelligent tilnærming. Jeg tror de nordiske landene vil være veldig forsiktige med å øke forskjellene i samfunnet.

- Jeg tror ikke at den generelle konsensus i de nordiske landene er blitt borte. Det kan selvfølgelig være midlertidige overdrivelser hvis den finansielle stabiliteten er under press, men det er sånt som raskt kan korrigeres. Jeg tror det vil være helt feil å skape økte forskjeller.

Er økende ulikheter bekymringsverdig?

- Det finnes ikke et riktig svar for alle land til alle tider. Korreksjoner og justeringer er selvfølgelig nødvendig noen ganger, tilpasset utfordringer og forandringer; gjøre litt mer her og litt mindre der, holde sosiale systemer effektive, men jeg ville være bekymret hvis forskjellene økte over et visst nivå.

Er små forskjeller en grunn til at Nordiske land er i spiss?

- Ja, og det er OECDs strategi, den handler i sin helhet om inkluderende vekst.

- Vekst er ikke et mål i seg selv. Vi skal leve, ha gode liv, ha sosial trygghet, en anstendig jobb, en lønn å leve av. Det er all grunn til å se vekst og sosial trygghet som to sider av samme sak.

Er det et nordisk land som kan fremheves fremfor andre?

- Det er vanskelig å si. Landene har på mange vis ulike utfordringer å hankses med. Finland strir med at et dominerende selskap har gått nedover. Det er et særskilt problem. Norge er i en særstilling på grunn av store inntekter knyttet til olje-produksjonen, som de prøver å ivareta på en intelligent måte for fremtiden. Sverige og Danmark har mer likeartete problemer, mens Island også er i en spesiell situasjon. Men ta Island. De har vært veldig flinke til å komme tilbake etter krisen. Folk har hatt vanskelige tider, og sjenerøsiteten i systemene er blitt lavere, men jeg er helt sikker på at når de kommer ut av dette, om de ikke kommer på samme nivå som før, vil nå et akseptabelt sosialt nivå.

Aldring og økte offentlige utgifter

Tarmo Valkonen, forskningsdirektør ved det finske økonomiske instituttet, ETLA, hevder at aldring i seg selv ikke er et problem, slik man tidligere har hevdet. Folk har bedre helse enn før. Det som kan være en utfordring for offentlige service og en byrde for velferdsstatens økonomi er teknologiske vinninger på helseområdet som kan bety at det etterspørres flere tjenester fra det offentlige.

- Jeg tror ofte vi har en tendens til å overdrive utfordringene. At folk lever lengre er jo en god ting, og hvis vi lenker pensjonssystemet litt mer til levealder, er ikke alder noe problem. Det virker som om flere land nå har forandret pensjonssystemene i riktig retning. Vi må også huske at mange på grunn av bedre helse har lyst til å jobbe litt lenger. Vi må se på alder som en mulighet ikke et problem.

OECD betraktes som den beste banken for sammenliknende data. Men måleparametrene kan vel noen ganger være et problem?

- Målinger kan aldri vise riktig resultat for alle. Hver gang man måler, vil det alltid være noen som klager. Poenget med å måle, som for eksempel i Pisa, er for meg ikke om tallet som fremkommer er riktig for landet Sverige, eller landet Norge eller landet Finland. Det som er viktig med slike målinger er at politikere og folk skal bli oppmerksomme på at det her kan ligge noen utfordringer som det går an å diskutere.

- Når OECD produserer en måling eller et tall, kan vi ikke si at dette er det riktige tallet. Det er et mulig tall, tenk på det. Hvis det er et måleproblem, hvis det er sånn at visse tema ikke blir målt på riktig måte, da må vi forandre på det, sier direktør for Policy Studies Branch i OECD, Christian Kastrop, til Arbeidsliv i Norden på seminar i Paris om den nordiske modellen.

Hva er hovedbudskapet fra OECD til de nordiske landene?

- For meg er det at nordiske land er et orienteringspunkt, særlig når det gjelder samklangen mellom vekst og virkelig god sosiale standarder.



Den nordiske modellen er under press. Utfordringene krever upopulære beslutninger

- Dette er en spennende og veldokumentert rapport som gir et godt bilde av situasjonen i Norden, men den avdekker også behovet for endring, sier Svein Oppegaard, direktør for arbeidslivspolitik i Næringslivets hovedorganisasjon i Norge om «The Nordic Model – challenged but capable of reform».

NYHET

17.06.2014

TEKST: BERIT KVAM, FOTO: CAROLINE ROKA

Det var arbeidsgiverne i Norden som ansopret Nordisk Ministerråd til et samarbeid om en studie for å undersøke utfordringene som følger av finanskrisen og økende globalisering. Arbeidet er utført av the Research Institute of the Finnish Economy i samarbeid med økonomer ved forskningsinstitutter og universiteter i Norden for øvrig.

Studien ble lansert på Island 22. mai under jubileumskonferansen for et grenseløst nordisk arbeidsmarked.

- Rapporten gir mye ny kunnskap som vi tar til oss. Den avdekker at den nordiske modellen er under press. Det forsterker behovet for å se på nye løsninger og at myndighetene tar upopulære beslutninger, sier NHOs Svein Oppegaard.

- Utredningen bekrefter også at nordiske land har høy verdiskaping og små forskjeller, men at modellen utfordres av et økende velferdsbehov, eldrebølgen og globaliseringen.

- Utfordringene krever at det gjøres endringer i respektive land. Det er nødvendig med ytterligere pensjonsreformer og det er behov for å gi økt kompetanse til unge dropouts og arbeidsinnvandrere. Rapporten gir et bilde av en velfungerende offentlig sektor, men skattesystemet må tilpasses slik at vi ikke får skatteflyktninger.

- Rapporten viser også at Norden er konkurransedyktig, men produktivitetsveksten faller. Det er viktig at produktiviteten holdes høy.

Svein Oppegaard mener at det fortsatt er behov for mer kunnskap. På viktige felt går ikke rapporten dypt nok i sin analyse. Han etterlyser blant annet en vurdering av sammenhengen mellom aldring, lønn og produktivitet. Spørsmålet han reiser er: Hvor viktig er det å beholde eldre i arbeidslivet hvis eldres produktivitet er lavere?

Han etterlyser også en dypere analyse av produktivitet knyttet til helse:

- Det er ikke nok å se på antallet helsearbeidere. Utfordringen med et økt behov for helsearbeidere løses ikke gjennom generell arbeidsinnvandring. Her er det behov for en bevisst rekruttering til helsesektoren, og at myndighetene aktivt stimulerer flere til å ta en utdanning innenfor helse- og omsorgsyrkene.

NHO har lenge pekt på behovet for å se på sammenhengen mellom utdanningsløp som ungdommen velger og jobbmuligheter, også mulighetene for fagbrev.

- Overgangen mellom skole og arbeidsliv kunne fått større oppmerksomhet. Både Danmark og Norge har mange unge uføre som faller utenfor fordi de ikke klarer overgangen skole-arbeid.

Analysen av arbeidsinnvandringen mener han heller ikke har truffet helt rett.

- Det ville vært nyttig om utredningen hadde sett nærmere på samsillet mellom arbeidsinnvandrere fra EU og arbeidsinnvandrere fra Norden. Så lenge arbeidsinnvandrerne er unge og friske er de et tilskudd, men arbeidsinnvandrernes bidrag avhenger av høy yrkesdeltakelse. Her er situasjonen blant østeuropeere og svensker veldig forskjellig. Norge er det landet i Norden som har tatt imot flest arbeidsinnvandrere fra EU. Forskning fra FAFO viser at polakker som mistet jobben under finanskrisen forble utenfor arbeidslivet også etter krisen. Det gjaldt ikke for svensker.

«The Nordic Model – challenged but capable of reform»

Svårt få gemensam nordisk syn på yrkes- och lärlingsutbildningarna

Yrkes- och lärlingsutbildningarna i Norden måste svara bättre på arbetsmarknadens utmaningar. Den höga arbetslösheten bland ungdomar visar att kopplingen mellan utbildning och arbetsmarknad måste stärkas och övergången göras lättare.

NYHET

17.06.2014

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN

Det är bakgrunden för den rapport som lades fram under jubileumskonferensen för 60 år av en gemensam nordisk arbetsmarknad. Konferensen hölls i Reykjavik 21-22 maj.

Svårt att rekrytera elever, låg status och en stor andel avhopp kännetecknar yrkes- och lärlingsutbildningarna, vilket reflekterar ett inneboende problem. Utbildningarna läggs i den politiska debatten ofta fram som ett alternativ för studiesvaga eller skoltrötta ungdomar, eller för dem riskerar att hamna utanför samhället. Samtidigt anser arbetsgivarna att kvaliteten inom teoretiska kunskaper måste höjas. Höjd status kunde locka de mest ambitiösa eleverna. Dessa uppfattningar står i strid med varandra och det påverkar ungdomars uppfattningar. Rapportens författare konstaterar att "man lockar helt enkelt inte resursstarka och ambitiösa studerande genom att marknadsföra utbildningarna mot studiesvaga grupper och man ökar inte heller utbildningarnas status".

Olika kvalitetskrav

Kvalitetssäkring är ett centralt styrredskap inom yrkes- och lärlingsutbildningen i alla de nordiska länderna, men kvalitet betyder olika saker för olika grupper. Handlar det om goda studieresultat eller att få ungdomarna genom studierna och ut i arbetslivet så snabbt som möjligt? Eller handlar det framför allt att väcka deras intresse för ett yrke och göra dem redo för arbetslivet? Eller handlar kvalitet främst om att utbildningen är anpassad till arbetsmarknadens behov? Island, Danmark och Norge är länder där arbetsgivarnas ord väger tungt, mindre i Sverige och Finland.

Orsakerna till att eleverna hoppar av utbildningar är många, men oftast nämns fel val av utbildning och bristande motivation. Teoretiska kurser kan även uppfattas som onödiga. I Island och Norge är det vanligt att eleverna hoppar av för att de fått ett jobb och där används ibland begreppet bortval i stället för avhopp. Men studier visar att norska ungdomar som hoppar av löper störst risk att hamna utanför arbetsmarknaden,

medan svenskarna klarar sig bättre eftersom vuxenutbildningen tycks vara bra på att fånga upp avhoppare.

Mindre insyn på arbetsplatserna

Lärlingsutbildning förs ofta fram som en lösning. När det gäller kvalitetssäkring i arbetsplatsförlagd utbildning har de nordiska länderna redan gjort egna projekt och det pågår även ett nordiskt samprojekt, Lärande på arbetsplats. På arbetsplatserna har myndigheter mindre insyn och färre möjligheter att övervaka kvaliteten. Det finns ett behov av lärlingsplatser, men små och medelstora företag har inte alltid de resurser som krävs för att ställa upp med handledning. Risker med lärlingsutbildning är också att den blir för yrkesspecifik eller rent av arbetsplatspecifik och oanvändbar i andra sammanhang.

Vad gäller nordisk jämförande studier över möjligheterna att få jobb efter yrkesutbildning så problemet att ungdomsarbetslöshet klassificeras på olika sätt i olika länder. I Danmark har 80 procent av ungdomarna ett jobb inom ett år efter att de lämnat skolan, motsvarande siffra i Sverige, Norge och Finland är omkring 70 procent. Många fortsätter dessutom sina studier och är varken arbetslösa eller jobbar. Statistiken varierar dock inom länderna. I Sverige och Finland ger yrkesstudier rätt att fortsätta i högskola, i Danmark inte alls och i Norge endast i begränsad omfattning. Med tanke på behovet av livslångt lärande är behörighet för högskola kanske inte en dålig idé.

Inspirera, snarare än att implementera

Författarna konstaterar att det därför är svårt att överföra goda exempel. Det nordiska samarbetets tyngdpunkt därför bör ligga på att inspireras av de andra, snarare än att implementera specifika reformer. Några konkret förslag läggs ändå fram, som att skapa ett gemensamt system för erkännande av yrkesexamen eller att skapa gemensamma nordiska evenemang, till exempel yrkestävlingar, som ökar intresset för yrkes- och lärlingsutbildning. Därtill kunde de nordiska

länderna tala med samma röst gentemot EU för att påverka regleringar och rekommendationer.

Rapporten gjordes av Faugert & Co Utvärdering Ab på uppdrag av Nordisk Ministerråd i början av 2014. Där har 43 representanter för departement, ministerier, myndigheter och arbetsmarknadsorganisationer i Norden fått komma till tals.

Arbetskonflikt om deltidsanställda stoppar svenska tåg

En tågstrejk i södra Sverige har på nytt satt fokus på frågan om vad konkurrensen om de offentliga kontrakten innebär för leverantörernas anställda, och vilka möjligheter en upphandlande myndighet har att lägga sig i deras arbets- och anställningsvillkor.

NYHET

17.06.2014

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU & ARBETSRÄTT

Kl. 03.00 den 2 juni stoppade fackförbundet Seko all trafik med Öresundstågen, som går mellan södra Sverige och Danmark, och Snälltåget mellan Malmö och Stockholm. Strejken pågår fortfarande, och om inte Seko och arbetsgivarorganisationen Almega Spårtrafikföretagen enas före den 17 juni kommer den att utvidgas till ytterligare en linje, Kustpilen.

Konflikten handlar inte om hur höga löner tågpersonalen ska få. Den har utlösts av en historia vid ett av Almegas medlemsföretag, Veolia Transport, som på uppdrag av regionala myndigheter driver trafiken på de tre tåglinjerna. Det var i mars som Veolia varslade 254 heltidsanställda lokförare och tågvårdar om uppsägning på grund av arbetsbrist. Anledningen var att trafiken hade fått nya förutsättningar genom det nya kontrakt som skulle börja gälla 2015, uppgav Veolia. I själva verket ville arbetsgivaren inte minska personalstyrkan med fler än 94 anställda. De återstående 160 skulle få arbeta kvar – om de accepterade att bli anställda på deltid. I lokala förhandlingar försökte Seko övertyga Veolia om att i stället minska användningen av timanställningar. Då skulle inte så många behöva sägas upp.

Facket vill begränsa rätten att fördela arbetet

Parallellt med dessa lokala förhandlingar hade Seko och Almega en gemensam arbetsgrupp som arbetade med en översyn av hela det centrala avtalet för spårtrafiken. När förhandlingarna vid Veolia misslyckades förde Seko in frågan i överläggningarna om det centrala avtalet, och krävde att det skulle innehålla regler som begränsar arbetsgivarnas möjligheter att utnyttja deltids- och timanställningar. Almega säger nej av principiella skäl, och där står parterna nu och stampar.

Orsaken till Veolias agerande är sannolikt att företaget gav in ett för lågt anbud för att vinna upphandlingen om Öresundstågen och nu får personal och resenärer betala priset i form av sämre anställningsvillkor och service, skriver Seko i sitt strejkvarsel. I medierna ställs de politiker som hade ans-

var för upphandlingen till svars, och jurister tillfrågas om inte upphandlande myndigheter kan ställa krav på att leverantörerna bara har en begränsad andel deltids- och visstidsanställda. I bakgrunden finns minnet av hur den tidigare operatören på Öresundstågen tvingades ge upp sitt kontrakt två år i förtid 2011, eftersom företaget hade begärt ett så lågt pris vid upphandlingen att trafiken gick med förlust.

Arbetsvillkoren pressas

Om Sekos misstankar att Veolia lagt ett ”för lågt” anbud stämmer är svårt att veta. Oberoende av det är det ett faktum att konkurrensen om de offentliga kontraktet medför en ökande press på arbets- och anställningsvillkor i takt med att allt fler verksamheter konkurrensutsätts.

Svenska arbetsgivare är till exempel inte tvungna att tillämpa kollektivavtal och det finns branscher där kollektivavtalsbundna arbetsgivare finner det lönlöst att lämna in anbud vid upphandlingar eftersom de räknar med att de inte har någon chans.

Ett annat exempel är de återkommande upphandlingarna av tjänster som lokal busstrafik, kommunal sophantering, lokala transporter med båt etc. som inte leder till någon företags- eller verksamhetsöverlåtelse i arbetsrättslig mening. Om en ny leverantör konkurrerar ut den tidigare kan arbetstagarna bli tvungna att acceptera lägre lön och sämre villkor generellt om de vill få fortsätta jobba hos den nya leverantören.

Uppsagd vid varje upphandling

De kan också få finna sig i att bli uppsagda varje gång tjänsten upphandlas på nytt, eftersom deras arbetsgivare då inte vet ifall den kommer att få fortsatt kontrakt. I en dom från januari godkände Arbetsdomstolen att nio arbetstagare som utförde arbete enligt ett entreprenadavtal sades upp på försummaren så att deras anställningar skulle upphöra samma dag som entreprenadavtalet löpte ut ett halvår senare. Under

hösten stod det klart att företaget skulle få förnyat kontrakt, men arbetstagarna var ju redan uppsagda. Och det var alltså OK enligt AD. Det avgörande var vad arbetsgivaren visste när uppsägningarna gjordes.

Denna delvis nya verklighet har lett till att det har blivit vanligare med konflikter om principer och andra villkor än löner i avtalsförhandlingarna, enligt Medlingsinstitutets årsrapporter.

Därför har också kraven växt på att myndigheterna ska utforma sina upphandlingar så att konkurrensen om de offentliga kontrakten inte sker på arbetstagarnas bekostnad, och att de lagar som just nu utarbetas för att genomföra de nya EU-direktiven om offentlig upphandling ska göra detta möjligt. Men långtifrån alla håller med om att myndigheterna bör lägga sig i vilka anställningsvillkor leverantören tillämpar. Det är också omstritt vad EU-rätten tillåter, även om de nya direktiven är tydligare än de gamla.

Enighet om kollektivavtal

I Sverige råder det numer relativt stor enighet om att myndigheten kan kräva att leverantörer följer vissa villkor i svenska rikstäckande kollektivavtal, till exempel när det gäller lön, så länge man gör det på rätt sätt. Även Konkurrensverket, som traditionellt har varit mest inriktat på att tala om vad som är förbjudet, håller med om det.

Fackförbund i servicebranscher vill att myndigheterna ska ställa som villkor att personalen får följa med om upphandlingen leder till byte av entreprenör, även om det inte blir en företags- eller verksamhetsöverlåtelse. Konkurrensverket är tveksamt till om det är förenligt med EU-rätten, medan Kommunalarbetsreförbundet har gjort en rättsutredning som kommer till motsatt slutsats.

Om Skånetrafiken hade kunnat kräva att den som skulle driva trafiken på Öresundstågen inte fick ha mer än en viss andel deltids- och timanställda arbetstagare (för att återknyta till den pågående strejken) är en ny fråga som ännu inte har fått något riktigt svar.

Direkt från Bornholm:

När ståuppkomikerna Geo berättar om sin testikelcancer och vad som kan hända i mötet mellan läkare och patient tjuvar publiken av skratt.

KOMMENTAR

15.06.2014

TEXT: GUNHILD WALLIN

Lika snabbt byts stämningen till djupaste allvar. Ämnet är ”CPR-nummer eller menneske? Borgernes sundhedsvæsen” och platsen är Danske regions tält, beläget vid kanten av havet alldeles vid Allinge Røgeri.

Det är det danska Folkemødets andra dag och den lilla vackra kuststaden på Bornholms nordöstra kust är för fjärde året värd för Folkemødet. Tält står vid tält uppsatta längs kajer och gator och stämningen tycks vara just så som i Danske regions tält – allvarliga frågor och självklar debattlust men också en känsla av lätthet och närhet till skratt.

Under fyra dagar kommer ortens 1633 invånare få sällskap av minst 60 000 besökare - politiker, opinionsbildare, företag, organisationer och en intresserad allmänhet. Mer än 2000 programpunkter kring aktuella samhällsfenomen står på dagordningen och här finns 600 arrangörer.

Politikertal, utfrågningar, debatter, kulturaktiviteter – alla tillgängliga och gratis för den intresserade. På gatorna släntar politiker i lediga sommarkläder. ”Titta där är Ulf Elleman Jensen, där kommer finansministern och där är den där berömda programledaren i TV2. Och ser du, där är skådespelerskan som var med i Brottet.” Så pågår det och det verkar faktiskt som om ”alla” är här.

Folkemødets historia börjar faktiskt i Sverige. På sommaren 1968 blev dåvarande utbildningsminister Olof Palme upp på ett lastbilsflak i Almedalen i Visby och höll tal. I dag är Almedalsveckan Sveriges största politiska möte och det inspirerade borgmästaren på Bornholm, som är en av dem som tog initiativet till Folkemødet.

”Det första mötet i Allinge 2011 skapade en helt ny ram för demokratiskt deltagande”, konstaterar Bornholms borgmästare Winni Grosbøll i inledningen till den tjocka programkatalogen, som man överallt ser människor luta sig över.

Vad ska man välja? Talartältet? Eller ska man höra när statsministern, för dagen i hästsvans och lediga kläder, grillas av två konservativa kommentatorer? Eller finansminis-

tern som under rubriken ”Hevnens time” får chansen att utmana tidningen Politiken? Ett seminarium om coola Norden verkar intressant men också ett annat om ojämlik sjukvård. Valmöjligheterna tycks oändliga, liksom samtalsämnena.

Och överallt ses människor samtala, sittande, stående, gående och stundtals med en öl i handen. På kvällen stillnar det en aning. En jazzslinga hörs från Öresundsregionens hus. Och naturligtvis är det fullmåne.

Fotnot: CPR-nummer är ett danskt personnummer