

Portrett

ILOs Deborah Greenfield: I dialog med Norden om likestilling og fremtidens arbeidsliv

Leder

Det nordiske DNA

Nyhet

Norden positivt till EU:s sociala pelare - men lönerna vill vi sätta själva

Nyhet

Jyrki Katainen: Populismen hotar stabiliteten och riskerar att öka arbetslösheten

15. Desember 2016

Tema: Nordisk arbeidsliv i støpeskjeen



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 9/2016



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)



REDAKTØR-
ANSVAR

Innhold

Det nordiske DNA.....	3
Tre hovedspor for det norske formannskapet i ministerrådet	4
Flyktningene en resurs på arbeidsmarkedet – kan Norge lære av Sverige?	6
Roskilde Kommune går nye veje for å få flygtninge hurtigt i job	8
Danmark og flygtninge: Virksomhedspraktik og løntilskudsjob virker bedst	11
Nordiska länderna är föregångare, men få kvinnor når toppositioner	12
Nordiska män ser inte kvinnors svårigheter i arbetslivet	16
Obligatorisk etter- og videreutdanning – en mulighet i Norden?	18
Jyrki Katainen: Populismen hotar stabiliteten och riskerar att öka arbetslösheten	21
ILOs Deborah Greenfield: I dialog med Norden om likestilling og fremtidens arbeidsliv	24
Norden positivt till EU:s sociala pelare - men lönerna vill vi sätta själva	27
Direkt från Bryssel: Vad sker inom forskningen när britterna lämnar EU?.....	28
OECD om Finland: Lätt att få nytt jobb	31

Det nordiske DNA

Over 90 prosent av nordiske kvinner foretrekker å jobbe utenfor hjemmet, viser ILOs undersøkelse som ble presentert på konferansen Global Gender Dialogue under arbeidsministtermøtet i Helsinki. Heldigvis. Nordiske kvinners innsats i arbeidslivet er unik. Kan det da være noe å lære av kvinner fra helt andre deler av verden?

LEDER

15.12.2016

AV BERIT KVAM

Norden har i mer enn førti år samarbeidet om likestilling. Derfor ønsker ILO å ta del i de nordiske erfaringene. Norden er fremst når det gjelder yrkesdeltakelse, men kan lære noen triks om kvinner i ledelse fra for eksempel Bangladesh. Det ble tydelig på den felles konferansen mellom ILO og nordiske arbeidsministere der likestilling ble diskutert på toppmøtet med ministrene og mellom eksperter globalt.

Høy sysselsetting er en forutsetning for høy velferd. Det er også en sammenheng mellom arbeid og trivsel. Ifølge Gallups tall er Norden verdensledende når det gjelder trivsel. Den negative siden av denne selvfølgeligheten ved det å være i jobb, er at langtidsledighet oppleves som svært alvorlig, og mer alvorlig enn tapet av en partner, sier Andrew Rzepa fra Gallup i artikkelen Nordiska män ser inte kvinnors svårigheter i arbetslivet.

Det er verd å merke seg siden langtidsledigheten er et problem også i Norden, ikke minst i Finland slik OECD har påpekt. Et av problemene Norge vil fokusere under det norske formannskapet i Nordisk ministerråd i 2017 handler om å få flere unge med psykiske helseplager i utdanning eller arbeid.

Samarbeidet i Norden er i kontinuerlig utvikling. Likevel ser det ikke ut til at arbeidsministrene i nærmeste fremtid vil innføre obligatorisk etter- og videreutdanning i arbeidslivet slik Poul Nielsson foreslår i sin utredning om arbeidslivet i Norden. Det buttet mot ordet obligatorisk.

Kvinnens sysselsetting viser arbeidets betydning for velferd.

Det mest akutte spørsmålet for arbeidsministrene er flyktingenes integrasjon i arbeidslivet. I Tema setter vi dette spørsmålet i fokus gjennom en reportasje fra Danmark som blant annet viser hvordan Roskilde kommune går nye veier for å inkludere flyktninger hurtig i jobb. På ministtermøtet i Helsinki var også «raskere i jobb» en gjennomgangsmelodi blant Nordens arbeidsministere. Her skiller den danske poli-

tiken seg noe fra den norske og svenske ved at Norge og Sverige i samarbeid med partene i arbeidslivet legger til rette for tarifflønn også for flyktningene. Artikkelen Flyktningene en resurs på arbeidsmarkedet---viser hvordan nordiske arbeidsministere utveksler satsinger og politikk for å finne frem til de beste løsningene for å få grep om utfordringene.

ILO direktør Deborah Greenfield i Portrett sier hun ble imponert over dialogen mellom ministrene. Hun merket seg også den selvfølgeligheten som ligger i trepartssamarbeidet, der både arbeidsgivere og arbeidstakere bidrar sammen med myndighetene for å finne frem til god praksis, for eksempel når det gjelder integrering av flyktninger i arbeidslivet.

- Det er bemerkelsesverdig, synes hun.

- Det er en del av det nordiske DNA.

Tre hovedspor for det norske formannskapet i ministerrådet

- Dette er spennende, kommenterte statssekretær Christl Kvam til Arbeidsliv i Norden da hun debuterte på Nordisk ministermøte som representant for det kommende norske formannskapet.

TEMA

15.12.2016

TEXT: BERIT KVAM

Nordisk samarbeid tar ny form og inntar nye arenaer. Generalsekretær Dagfinn Høybråten i Nordisk ministerråd presenterte flere problemstillinger rundt tema. «Nytt Norden 2.0. – Nordens tid er nu» er et eksempel på reformarbeidet som pågår. På generalsekretærens anbefaling vedtok samarbeidsministrene 15. september «en ambisiøs reformpakke som skal bidra til å øke Nordisk ministerråds relevans for de nordiske regjeringer, næringsliv og sivilsamfunn.»



- Alle arenaer har sin egen dynamikk. Jeg tenker noe av utfordringen for å følge opp generalsekretærens ambisjon om å gjøre dette til en interessant politisk arena for ministerne er

kanskje å ha mer tid til å gå i dybden på færre problemstillinger, foreslår Christl Kvam.

Når Norge overtar formannskapet i Nordisk ministerråd 2017 har det norske programmet tre hovedspor: Norden i omstilling – Norden i Europa – Norden i verden.

- På arbeidslivsområdet vil vi etterstrebe aktualitet og relevans, og gjøre dette til en aktuell politisk arena for diskusjon om viktige spørsmål.

De viktige spørsmålene Norge vil fokusere handler om å få flere unge i utdanning eller arbeid, om en utvikling mot et mer fragmentert arbeidsliv med nye tilknytningsformer og det handler om å integrere flyktninger i arbeidslivet.

- Arbeidslivets krav til kompetanse og omstilling går stadig raskere. Unge med psykiske helseproblemer kan ha vanskeligheter med å gjennomføre en utdanning. Det er viktig å utvikle ny kunnskap, dele og lære av hverandre, sier statssekretær Christl Kvam.

27. februar arrangerer Helse- og omsorgsdepartementet et toppmøte om unge og psykisk helse. 28. februar inviterer Arbeids- og sosialdepartementet i samarbeid med Kunnskapsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet til Nordisk konferanse om ungdom, arbeid, utdanning og psykisk helse. Der er spørsmålet: Hvordan kan vi få flere unge med psykiske helseplager til å gjennomføre en utdanning og delta i et arbeidsliv med økte krav til omstilling og kompetanse? Hva er felles utfordringer i de nordiske landene? Hvordan kan vi lære av hverandre?

Endringer i tilknytningsformer i arbeidslivet utfordrer den nordiske arbeidslivsmodellen. I samarbeid med ILO har Norden fokus på Fremtidens arbeidsliv frem mot ILOs hundreårsjubileum i 2019. Som et innspill til jubileet inviterer det norske formannskapet til en konferanse om delingsøkonomien 22. og 23. mai. Spørsmålet er: Hvordan påvirker

er delingsøkonomien arbeidsmarkedet og hvilken strategi må vi ha for å møte denne utviklingen?

- For de nordiske landene er det viktig at flyktningene kommer seg raskt i arbeid. Norge følger opp diskusjonen om utfordringene og det arbeidet som er i gang, sier Christl Kvam og inviterer til en konferanse om flyktningers integrering i arbeidslivet i juni 2017.

Flyktingene en resurs på arbeidsmarkedet – kan Norge lære av Sverige?

En viktig nordisk diskurs handler om å integrere flyktninger raskere og bedre i arbeidsmarkedet. Utveksling av erfaringer og ny politikk inspirerte til diskusjon og uvante tenkemåter på Nordisk ministermøte i Helsingfors.

TEMA

15.12.2016

TEXT: BERIT KVAM

- Jeg synes det var spennende å høre på den svenske arbeidsministeren i dag fordi hun så tydelig presiserte at å ta imot 163 000 flyktninger er en mulighet og en resurs som Sverige trenger i arbeidsmarkedet, sa en inspirert statssekretær Christl Kvam til Arbeidsliv i Norden. Hun representerte Norge på vegne av arbeids- og sosialminister Anniken Haugli.

Sysselsetting og arbeidsløshet er kjernesporsmål i den nordiske arbeidslivsmodellen der forhandlinger, parts- og trepartssamarbeidet står sentralt. Høy sysselsetting er en forutsetning for velferdssystemet. Det som opptar alle arbeidsministrene er derfor å få folk i jobb eller utdanning så raskt som mulig. Generelt er sysselsettingen blant flyktninger og innvandrere mye lavere enn i befolkningen ellers. Det kan skape press på velferdsordningene.

- Når Ylva Johansson forteller om flyktingene som en resurs, så lytter jeg, sier statssekretær Christl Kvam til Arbeidsliv i Norden.

Fødselsunderskudd

- Min innfallsvinkel er at jeg har sittet som fylkesmann i et fylke der vi har fødselsunderskudd og ser at dette er mer en løsning enn et problem. Åtte av ti kommuner i Norge i dag har et fødselsunderskudd. Vi kan begynne å snakke om flyktingene som en resurs som vi trenger i møte med de demografiske utfordringene med fødselsunderskudd kombinert med eldreoverskudd. Dette kan være en mulighet for distriktsnorge i forhold til å kunne håndtere de oppgavene som kommer i fremtiden, når mange av kommunene vil ha et økende antall innbyggere over sekstisju år.

Norge tok imot 31 000 asylsøkere i 2015, så langt i 2016 knapt 300. Fortsatt sitter nærmere 17 000 i mottak. I St.meld. 30 (2015 – 2016) *Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk* tar regjeringen til orde for en tidligere og mer arbeidsrettet integrering. Denne er utfor-

dringen opptar statssekretæren i Arbeids- og sosialdepartementet.

- Vi har som mål å lykkes bedre med integreringen enn vi har gjort. Nå målretter vi tiltakene ved at det toårige Introduksjonsprogrammet for nyankomne blir mer arbeidsrettet og ved å sørge for at NAV får en tydeligere rolle i forhold til kompetansekartlegging og virkemidler. Det skal gjøres en kompetansekartlegging allerede mens flyktingene sitter i mottak. I tillegg har vi lagt opp et hurtigspor i samarbeid med partene i arbeidslivet hvor vi sier at de som har en relevant kompetanse må raskt ut i arbeidslivet, og vi skal bruke arbeidslivet mer enn før til språktrening.

Hurtigspor fra 2017

Hurtigsporet skal settes i verk fra 2017 og innebærer blant annet at partene skal finne frem til flere tiltaksplasser i det ordinære arbeidslivet. Regjeringen gir lønnstilskudd og støtte til ordninger som bruk av mentorer på arbeidsplassen, mens lønnen til de nyankomne følger tariff.

Videre fortalte statssekretæren at det er satt ned et ekspertutvalg.

- Jeg tenker at her kan vi dele erfaringer; hva vi ikke lykkes med og gode eksempler. Derfor, i 2017 planlegger Norge en stor nordisk konferanse om hvordan vi kan inkludere flykninger i arbeidslivet.

Sverige mangler arbeidskraft

Sveriges utfordringer har helt andre dimensjoner. Landet tok imot 163.000 asylsøkere i 2015. Det var det høyeste antallet asylsøkere per capita som noensinne er registrert i et OECD land. 3 av 4 er under 30 år. Det var 70 000 i skolealder og 35 000 unge kom uten sine foreldre. Uten å underslå utfordringene understreket arbeidsmarknads- og etableringsminister Ylva Johansson mulighetene som de nyankomne gir.

- Befolkningssammensetningen passer perfekt med aldersfordelingen i den svenske befolkningen, sier Ylva Johansson.

- Det er en stor utfordring å få alle inn på arbeidsmarkedet, men samtidig er dette en mulighet i forhold til vår demografiske utvikling. Sverige har sterk vekst, 4 prosent i fjor og i år en forventet vekst på 3,7. Det store problemet på arbeidsmarkedet er mangel på arbeidskraft.

I høstens budsjett styrker regjeringen arbeidet med å forbedre de nyankomnes muligheter til å etablere seg raskt i arbeids- og samfunnsliv gjennom 19 hovedspor. Det blir en styrking av kommuneøkonomien og en ny bosettingslov som gir Migrasjonsverket anvisningsmyndighet. Utdannings- og arbeidslivserfaring skal kartlegges allerede i asylfasen der man også skal tilby tidlig språkopplæring. Länsstyrelsen får i oppdrag å samordne tidlige innsatser. Gjennom 100 klubben tilbyr regjeringen særskilte pakkeløsninger til store virksomheter som kan ta imot 100 asylsøkere. Ungdomsgarantien skal gjelde også for flyktninger. Det skal bli kortere ventetid hos myndighetene og regjeringen gir ytterligere finansiering for å styrke tidlige innsatser.

- Vi har store utfordringer når det gjelder å få flere i utdanning. Etter det toårige inkluderingsprogrammet er det bare 7 % som går videre til utdanning. Det er vår store utfordring, sier Ylva Johansson.

Sverige har i samarbeid med partene i arbeidslivet prøvd ut hurtigspor til ulike yrker. Fra 2017 skal ordningen bygges ut. Det blir en felles satsing på et tjuetalls fag. Partene tar imot de nyankomne med yrkesutdanning og sørger for at de får tilpasset kompetansen hvis det er nødvendig.

Mangel på boliger

Mangel på boliger er videre en utfordring ministeren peker på.

- Det er vanskelig å bosette folk der det finnes jobb.

En annen utfordring er kjønnsforskjellene.

- En stadig større andel av dem står utenfor arbeidsmarkedet er utenlandsfødte. Vi har tatt bort kontantstøtten, fordi den hadde en innlåsingeffekt for kvinner. Vi ser også på foreldreforsikringen for at ikke den skal få en innlåsingeffekt.

Ylva Johansson legger vekt på å en medmenneskelig tilnærming når hun snakker om de nye borgerne. De unge blir sammenlignet med hennes egne tenåringsbarn som trenger støtte og veiledning. Men det blir et problem når kvinner begynner sitt nye liv i Sverige med å føde barn.

- Det er klart at når man har flyktet fra helvetet og endelig får oppholdstillatelse, kan man stifte familie og føde de barna man ikke har våget å få tidligere. Men det er en utfordring at mange begynner sin tid i Sverige med å bli foreldre og være borte fra arbeidslivet. Vi bruker derfor arbeidsformidlingens støtte til dem som er borte fra arbeidslivet.

Når det gjelder inkludering i arbeidslivet er de private virksomhetene i Sverige de beste, kommunene er nest best mens staten er dårligst. Nå skal flere få mulighet til å få en praksisplass i staten, lover Ylva Johansson.

- Myndighetene skal i fellesskap årlig i perioden frem til 2018 ta inn 1000 nyankomne i praksis.

90 prosent av innvanderne har jobb

Forskjellene i Norden er store.

- Omstendighetene i våre land er veldig ulike. Når det gjelder Island, sier ambassadør Kristin Arnadóttir, som fyller den islandske statsrådens sete.

- Vi har ikke sånne problem som beskrives her. 90 % av innvanderne er på arbeidsmarkedet. Det er ingen andre land der det er flere inkludert i arbeidsmarkedet.

Representantene for de selvstyrte områdene har ikke ansvar for å ta imot flyktninger.

Hurtige endringer preger også det politiske landskapet. På Island hadde partiene ikke funnet en egnet regjeringssløsning etter valget. Danmarks statsminister dannet ny regjering dagen før ministermøtet. Ministermøtet kom derfor for brått på den nye ministeren.



Roskilde Kommune går nye veje for å få flygtninge hurtigt i job

At få nytilkomne flygtninge hurtigt ud og i gang på en arbejdsplads bliver prioriteret højt i Roskilde Kommune. Den tidlige og beskæftigelsesrettede aktivering gavner alle parter, viser erfaringerne.

TEMA

15.12.2016

TEXT MARIE PREISLER, FOTO TOMAS BERTELSEN

Abadi Tefade Tewlde er én af cirka godt 550 flygtninge og deres familiesammenførte ægtefæller, som de seneste tre år er kommet til Roskilde Kommune, der fører en aktiv politik for at flygtninge hurtigt skal ind på arbejdsmarkedet. Han ankom for to år siden fra Eritrea og har nu et ordinært job som vicevært.

- Jeg er rigtig glad for mit arbejde og har søde kollegaer. Vi har et godt samarbejde og hjælper hinanden, siger Abadi Tefade Tewlde.

Han og hans fem kollegaer er ansat i Roskilde kommunes integrationsafdeling, og det lille team løser en række praktiske opgaver i kommunens godt 30 indkvarteringssteder til flygt-

ninge, hvor nytilkomne flygtninge huses indtil de får en permanent bolig.

- Vi klipper hække og slår græs, passer varmeforsyningen og står for transporten, når flygtninge flytter ind og ud af centrene, forklarer Abadi Tefade Tewlde.

Jobbet er 25 timer om ugen, men Abadi Tefade Tewlde er parat til at arbejde på fuld tid, når som helst han får muligheden, da han er gift og har tre børn på tre, fem og otte år at forsørge.



En af Abadi Tefade Tewldes kollegaer er Mohamad Rydahl, som også har flygtningebaggrund. Han kom til Danmark fra Irak for 20 år siden, og dengang var integrationsindsatsen ikke nær så god som i dag, vurderer Mohamad Rydahl.

- Kommunen er i dag meget mere aktiv i forhold til at hjælpe flygtninge hurtigt ud på en arbejdsplads i virksomhedspraktik og løntilskudsjob, og det er et stort fremskridt. Da jeg kom til Danmark, fik jeg danskundervisning fire timer om dagen, og ellers skete der ingenting. Ingen hjalp mig med at få kontakt med arbejdsmarkedet, det måtte jeg helt selv stå for.

Mange i praktik og løntilskud

Abadi Tefade Tewldes modermål er tigrinya, og han taler også arabisk og engelsk og kan også både tale og forstå en del dansk efter at have fået danskundervisning i halvandet år. Det gør ham til en værdifuld medarbejder for kommunens integrationsafdeling, fastslår kommunens integrationschef, Maria Tvarnø.

Inden Abadi Tefade Tewlde blev fastansat, var han i virksomhedspraktik og opkvalificering i 6 måneder i Materielgården, og det fungerede så godt, at Maria Tvarnø besluttede at tilbyde ham fast arbejde.

Abadi Tefade Tewldes modermål er tigrinya, og han taler også arabisk og engelsk og kan også både tale og forstå en del dansk efter at have fået danskundervisning i halvandet år. Det gør ham til en værdifuld medarbejder for kommunens integrationsafdeling, fastslår kommunens integrationschef, Maria Tvarnø.

Inden Abadi Tefade Tewlde blev fastansat, var han i virksomhedspraktik og opkvalificering i 6 måneder i Materielgården, og det fungerede så godt, at Maria Tvarnø besluttede at tilbyde ham fast arbejde.

- Abadi Tefade Tewlde er en af flere flygtninge, som har fået fast arbejde i Roskilde Kommune efter først at have været ude i praktikforløb og måske løntilskudsjob. At komme tidligt ud på en arbejdsplads anser vi for meget vigtigt for flygtninge, fordi det betyder at de får et dansk netværk, de får lært mere dansk og de lærer forholdene på en dansk arbejdsplads at kende og får kendskab til de krav og forventninger der stilles hvis man vil have job.

De allerfleste flygtninge anser ordinære jobs, hvor der er en normal lønindtægt for at være deres bedste mulighed for selv at kunne forsørge deres familie og opbygge en ny tilværelse i Danmark, vurderer integrationschefen. Roskilde Kommune gør derfor en stor indsats for at skabe praktikpladser og løntilskudsjob til flygtninge på både kommunale og private arbejdspladser. En særlig integrationsafdeling varetager kommunens overordnede integrationsindsats, herunder modtagelse og integration af nytilkomne flygtninge, og der er stor opbakning til indsatsen fra både byrådet og virksomhederne.



Bhane Mamu, flygtning fra Eritrea i Køkkenet på Plejehjemmet i Trekroner ved Roskilde, hvor han arbejder. Tv. Hanne Sode Jensen og Michael Plummer, som er udviklingshæmmet. Th. Necla Sentürk.

- Roskilde Kommune har løbende 70-80 flygtninge i virksomhedspraktik, og antallet stiger. Antallet af nye flygtninge, der er kommet videre i job med løntilskud og ordinære job er også stigende.

Præcis 40 flygtninge er i job med løntilskud, og yderligere næsten 40 nye flygtninge har fået et ordinært job. Den fremgang er vi rigtig glade for, siger Maria Tvarnø.

Herudover er cirka 20 nye flygtninge kommet i gang med en uddannelse.

Kommunen går nye veje

Roskilde Kommunes integrationsafdeling bruger stor energi på at identificere virksomheder, der har et rekrutteringsbehov, og hvor flygtninge kan gøre en forskel. Maria Tvarnø lægger stor vægt på, at kommunens indsats for flygtninge skal have et reelt jobperspektiv.

- Både praktikforløb og job med løntilskud er midlertidige, men vi er meget omhyggelige med kun at lave praktikforløb og løntilskudsjob, som kan bringe flygtninge tættere på målet: rigtigt job eller uddannelse.

At få virksomheder til at indgå et forpligtende samarbejde om rekruttering og fastholdelse af flygtninge kræver opfindsomhed og vilje til at gå nye veje, vurderer integrationsschefen.

- Vi skal være parate til at gøre en ekstra indsats i forhold til virksomhederne. Eksempelvis har vi fået et samarbejde med et stort conferencecenter i København, Bella Centeret, hvor cirka 20 flygtninge er i virksomhedspraktik. For at få det til at fungere og blive en succes har nogle af mine medarbejdere i en periode været udstationeret i Bella Centeret.

Det er hendes håb og forventning, at Bella Centeret bagefter tilbyder en del af flygtningene et job med løntilskud. Hun er meget spændt på, hvor mange af dem, som får det tilbud. Integrationschefen er også ved at udvikle et andet større projekt - en chaufføruddannelse for nye flygtninge i samarbejde med et vikarbureau inden for transportbranchen.

– Hvis det kommer i gang drejer det sig om 30 pladser, og her er stor sandsynlighed for, at det fører til job, for vi ved, at vognmænd har meget svært ved at skaffe den arbejdskraft, de behøver.



Der er langt fra alle flygtninge, som oplever, at virksomhedspraktik og løntilskudsjob fører til fast job. Bhane Mamu er en af dem, det ikke er lykkedes for – ikke endnu i hvert fald. Han er ligesom Abadi Tefade Tewlde flygtet fra Eritrea og er snart færdig med et løntilskudsjob i virksomheden Madservice Roskilde, der laver mad til kommunens plejecentre. Både hans leder og kollegaerne er meget glade for ham, men der er ikke budget til at ansætte ham i en fast stilling, fortæller kostleder i Madservice Roskilde, Pia Fastholm:

– Vi er rigtig glade for Bhane Mamu. Han gør noget godt for hele personalegruppen. Han er virkelig sød, arbejdsom og hjælpsom, så det er meget ærgerligt, at skulle vinke farvel til ham, men vi har ikke nogen ledige stillinger, så vi kan ikke beholde ham, når hans løntilskudsjob stopper. Forhåbentlig har opholdet hos os gjort det lettere for ham at finde arbejde et andet sted, siger Pia Fastholm.

Danmark og flygtninge: Virksomhedspraktik og løntilskudsjob virker bedst

Danmark har skærpet indsatsen for at få nytilkomne flygtninge hurtigt ud i virksomheder, hvor de tidligere først skulle lære dansk.

TEMA

15.12.2016

TEKST: MARIE PREISLER

Flere nytilkomne flygtninge skal i job, og det skal ske hurtigt efter ankomsten til Danmark. Det er den danske regering og arbejdsmarkedets parter enige om og har derfor udvidet antallet af ordninger, der yder finansiel støtte til private og offentlige virksomheder, som tager flygtninge ind på arbejdspladsen.

Virksomhedspraktik er en offentlig støtteordning, som både offentlige og private virksomheder ofte gør brug af til at give flygtninge en introduktion til arbejdspladsen. Og hvis praktikken forløber godt, vælger nogle virksomheder bagefter at gøre brug af ordningen løntilskud til at beholde flygtningen på arbejdspladsen i en længere periode.

Virksomhedspraktik og løntilskudsjob er de ordninger, der hidtil har virket bedst i forhold til at få nytilkomne flygtninge i gang på arbejdsmarkedet, viser forskning fra KORA, Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning.

KORA har i en nylig rapport undersøgt kommunernes integrationsindsats på beskæftigelsesområdet, og fastslår, at vejledning og opkvalificering ikke bringer hverken flygtninge eller indvandrere tættere på job – det gør til gengæld vikararbejde og løntilskud, virksomhedspraktik- især på private arbejdspladser.

Men rapporten viser også, at disse ordninger ikke er nok: meget få nytilkomne flygtninge er i job – tre ud af fire flygtninge har mindre end tre ugers arbejde i løbet af de første tre år i Danmark.

Men rapporten viser også, at disse ordninger ikke er nok: meget få nytilkomne flygtninge er i job. Tre ud af fire flygtninge har mindre end tre ugers arbejde i løbet af deres første tre år i Danmark.

For at øge flygtninges integration på arbejdsmarkedet har endnu en ordning set dagens lys. Regeringen og arbejdsmarkedets parter har introduceret en ny toårig integrations-

grunduddannelse (IGU) til nytilkomne flygtninge. Den er et supplement til de eksisterende indsatser for at integrere flygtninge på arbejdsmarkedet og trådte i kraft 1. juli 2016 – foreløbig som en forsøgsordning i tre år.

De første IGU-stillinger er oprettet, men det er for tidligt at sige, hvor populær den nye ordning bliver.

I Roskilde Kommune har integrationschef Maria Tvarnø endnu ikke oprettet stillinger efter den nye ordning, men hun forventer at det vil ske.



Nordiska länderna är föregångare, men få kvinnor når toppositioner

Kvinnor i de nordiska länderna deltar i arbetslivet som ingen annanstans och här finns många goda exempel att hämta, men också gränser som fortfarande måste flyttas. Det är slutsatser från konferensen "Global Dialogue on Gender Equality in the World of work" som hölls i Helsingfors i slutet av november.

TEMA

15.12.2016

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: BERIT KVAM

– Ett viktigt skäl att hålla denna dialog är att titta på den nordiska modellen och se vad som kan kopieras i andra delar av världen. Jag är väl medveten om att det råder olika ekonomiska och politiska villkor, men man kan ändå lära av goda exempel och kanske använda sig av dem för att skapa pilotprojekt, säger Susan Maybud, senior jämställdhetsspecialist på International Labour organisationen, ILO, i vimlet utanför konferenslokalen.

Det är slutet av november i centrala Helsingfors. I regeringsbyggnaden har ministrar från alla de nordiska länderna och självstyrande områdena, ILO:s representanter, forskare och arbetsmarknadens parter, samlats för den första "Global Dialogue on Gender Equality in the World of work", ett samarrangemang mellan Nordiska Ministerrådet och ILO. Hur ser kvinnors deltagande och villkor på arbetsmarknaden ut? Var befinner sig de nordiska länderna i frågan jämfört med andra delar av världen? Och vilka utmaningar står på dagordningen, även för de länder som betecknas som de

mest jämställda? Det här är en av de dialoger som ILO är med och arrangerar fram till sitt 100-årsjubileum 2019, och är också en del av deras tema framtidens arbetsliv.

En lång tradition

Susan Maybud från ILO anser att de nordiska länderna är föregångare, eller moraliska auktoriteter, vad gäller kvinnors deltagande i arbetslivet och att det därför finns många exempel att lyfta fram. Redan när ILO startade för 98 år sedan var svenska kvinnor med och det fanns tidigt en insikt om att kvinnors deltagande i arbetslivet krävde aktiviteter och engagemang på många nivåer, både politiskt, hos parterna på arbetsmarknaden och hos forskningen. Viktigt är också att jämställdhet blir en fråga som också stöds av män, vilket i huvudsak är fallet i de nordiska länderna, påpekar hon, liksom att ingen kan få till en jämställd arbetsmarknad ensam.

– Ingen kan nå framgång bara genom bra forskning, eller bara genom bra politik utan alla behöver samarbeta – arbetsmarknadens parter, politiker och forskare, säger Susan Maybud.

Visst finns det saker kvar att göra för att förbättra jämställdheten på arbetsmarknaden i Norden, till exempel lönegapet och mäns vilja att ta ut föräldraledighet. Samtidigt har hon noterat att det finns en kultur av ödmjukhet i de nordiska länderna som gör att vi inte gärna skryter om det som är bra.



– Det finns en blygsamhet som kanske håller er tillbaka, som jag tycker mycket om. Vi på ILO har däremot inte svårt att säga att ni gör det bra och vi kan vara en plattform för att visa på era goda exempel, säger Susan Maybud.

Nordiska män vill ha yrkesarbetande kvinnor

Utan tvekan ligger de nordiska länderna bra till när det gäller kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Att kvinnor arbetar är mer accepterat i de nordiska länderna än i övriga världen. Både män och kvinnor fick frågan i en färsk undersökning "Gender Equality in the World of Work: Nordic Perspectives", utförd av brittiska Gallup, om de ville ha ett betalt arbete, stanna hemma med barnen, eller om de skulle föredra att göra båda delarna? Svaren visar att de nordiska länderna

sticker ut, särskilt i förhållande till de länder från östra Europa som deltar i undersökningen.

88 procent av de tillfrågade nordiska kvinnorna ville antingen jobba eller kombinera jobb och barn, medan bara nio procent kunde tänka sig att vara hemma. Detta kan jämföras med de östeuropeiska kvinnorna där var fjärde kvinna ville vara hemmafru. Ser man på männens svar är skillnaden än mer markant. Bara fyra procent av de nordiska männen vill att deras kvinnor ska stanna hemma och ta hand om barn och hushåll, medan motsvarande siffra för de östeuropeiska männen var 31 procent.

– En majoritet av de nordiska männen anser heller inte att de är familjens huvudförsörjare. Det är ett starkt resultat av vår undersökning och visar att kvinnor spelar en betydande roll i de nordiska samhällenas liv, säger Andrew Rzepa, som genomfört Gallups undersökning.

Samma undersökning understryker också arbetets betydelse. De nordiska länderna har de nöjdaste medborgarna i världen, där 65 procent av de tillfrågade anser sig ha ett bra liv. En tredjedel anser dock att de måste kämpa för tillvaron medan två procent anser sig lida.

– Att kvinnorna fått möjlighet att arbeta i så stor utsträckning har skapat bättre samhällen. Man värderar livet högre. Vi vet också att långtidsarbetslöshet påverkar en persons välbefinnande mer negativt än när en äkta hälft dör, säger Andrew Rzepa.

Många gränser finns kvar att flytta fram

Men även om de nordiska länderna kommit långt, är det fortfarande många gränser som måste flyttas framåt. Detta var också teman under den en och en halv dag långa dialogen, som framförallt fokuserade på två problemområden – att kunna kombinera arbete och familj och de nordiska kvinnornas svårigheter att nå de allra högsta positionerna.

Exemplen både på problem, men också lösningarna var många. Idag är det kvinnorna som tar ut lejonparten av föräldraledigheterna i de nordiska länderna, men många tankar och försök finns att få fäderna att ta en större del av ledigheten. På Island finns till exempel öronmärkta pappamånader och innan den ekonomiska krisen ökade fädernas vilja att ta föräldraledigt markant. Efter krisen försämrades pappornas uttag. I Finland ser man över och vill reformera föräldraledigheten. På Grönland, som idag har en fast arbetstid för alla mellan åtta på morgonen till fem på eftermiddag vill man skapa flexiblare arbetstider som är lättare att kombinera med småbarn. Det finns också en vilja att förbättra föräldraledigheten, vilket ses som ett sätt att locka tillbaka de många ungdomar som flyttar till Danmark för att studera och som blir kvar där.

De nordiska ländernas utmaningar fick också en kontrasterande bild genom rapporter från Filipinerna, Egypten, Mongoliet, Togo och Bangladesh. I flera av utvecklingslän-

derna arbetar man med stora informella sektorer och var börjar man då? Det är också ett problem som blir allt större i de nordiska länderna i takt med att allt fler blir egenanställda, konstaterade finske ministern Jari Lindström.

Pappaledighet och manlighet hör ihop

Många av de deltagande länderna utanför Norden saknar de socialförsäkringssystem som spelar en viktig roll för kvinnornas deltagande i arbetslivet, men arbete pågår och i till exempel Bangladesh har det skett enormt mycket på kort tid, berättar Sabrina Islam.



Hon är VD för företag Lily Apparels Ltd också med i styrelsen för arbetsgivarorganisationen för hemarbetare. Många kvinnor arbetar idag i textilindustrin, vilket gett dem en frihet som för inte länge sedan var otänkbar. Då väntade ett förutsägbart liv i byarna med tidig familjebildning och många barn. Idag är det möjligt för många att bo själva i städerna och tjäna egna pengar. Att lyssna på exempel, men också att se kopplingen mellan de sociala trygghetssystemen och jämställdhet, tycker Sabrina Islam har väckt många tankar. Med intresse har hon också tagit del av männens engagemang för barnen. Dit är det ännu långt att gå i Bangladesh, säger hon. Ett exempel som nämndes under seminariet har väckt nya idéer. Det kommer från Sverige och var en affischkampanj med den storvuxne brottaren HoaHoa, som höll en liten baby i sin stora famn. Syftet var att visa att pappaledighet och manlighet går utmärkt att kombinera.

– Jag tänker att vi kunde göra något liknande i Bangladesh för att ändra synen på faderskapet. Till exempel genom att låta någon av de berömda och avgudade cricketspelarna eller popmusikerna vara med på en liknande bild. Att ändra ett tankemönster och en kultur tar tid, men det här skulle kunna vara en början, säger Sabrina Islam.

Att skapa en jämställd arbetsmarknad är inte nödvändigtvis en fråga om pengar, betonade Laura Addati från ILO.

– De nordiska länderna började tidigt, hade de råd eller var det ett val? Alla länder har råd. Det är en utmaning, men det är en investering som lönar sig, sa hon

Lagstiftning påverkar människors val

En utmaning som alla de nordiska länderna står inför är att minska den könssegregerade arbetsmarknaden.

– Arbetsmarknadens segregation, det vill säga olika arbeten för kvinnor och män är en av nyckelfrågorna på den här konferensen. Män och kvinnor gör olika val vid föräldraledighet, väljer olika utbildningar och olika jobb och karriärer. Det finns förklaringar till det, men är de bra och vill vi ha det så? Lagar och regler spelar stor roll för hur människor väljer, sa Anders Geertsen, från Nordiska Ministerrådet när han summerade konferensens första eftermiddag.

Som en röd tråd i utvecklingen i de nordiska länderna går trepartssamarbetet. Politikerna har stiftat lagar och gjort sitt till för att skapa möjligheter för kvinnor att delta i arbetslivet, till exempel genom att ordna med omsorg för både barn och äldre, och genom lagstiftning och generella åtgärder som föräldraförsäkring. Parterna i arbetslivet har spelat en viktig roll.

– Parterna på den norska arbetsmarknaden tar själva initiativet till jämställdhet och lika löner och i de flesta företag är fackens representanter med i styrelsearbetet. Viktigt är också att det finns tillit, det är själva grunden man står på och innebär att man som medborgare vet att om man betalar skatt så får man något igen, sa statssekreterare Christl Kvam från Norge.

Få kvinnor i toppen

En annan av de utmaningar som de nordiska länderna står inför är att kvinnor inte når toppositioner. Också där finns många ambitioner att finna lösningar.

Minister Jari Lindström från Finland berättade om hur deras statsägda företag ska ha 40 procents kvinnor i styrelserna och att man arbetar med detta i ett EU-finansierat projekt för att byta erfarenheter och ta fram kunskap.

– De företag som har en könsblandad styrelse har varit väldigt framgångsrika och företagen har varit väldigt aktiva i detta, sa Jari Lindström.

Norge antog redan 2006 en lag om krav på jämställda styrelser. Det har lett till en förändring, däremot har det

inte inneburit att det kommit fler kvinnliga toppchefer. När kvinnor når en hög position i ett företag är det ofta inom de så kallade mjukare områdena, som Human Resource och kommunikation, men inte inom de områden som är direkt kopplade till ekonomiska resultat, berättade statssekreterare Christl Kvam. Hon anser att ett sätt att komma tillrätta med den könssegregerade arbetsmarknaden är att uppmana de unga att göra okonventionella val och då också inte bara att få kvinnor att studera teknik utan också få unga män att välja omsorgsyrsken.

– Norge ligger på toppnivå vad gäller kvinnors arbetsmarknadsdeltagande. Familjeliv och kvinnors ledarskap är intimt förknippade med varandra. Man måste kunna göra både och. Det är därför det gått bra i Norden, man har sett sambanden och det finns en unik möjlighet att kombinera familjeliv och jobb, sa hon.

Framgångar kan inte tas för givna

Efter en och en halv dags ivrigt diskuterande och kunskapsutbyte summerade Shauna Olney från ILO, med viss tveksamhet den allra första dialogen om genus i arbetets värld. Hennes tvekan gällde att summera något som är i ständig rörelse.

– Genusfrågorna är integrerade i de nordiska länderna och ni har gått före. Det har inte skett av en slump, det var ett val, ett risktagande och en vilja att göra kontroversiella saker, till exempel med de öronmärkta pappamånaderna på Island. Där gick pappornas vilja till ledighet några steg tillbaka efter den ekonomiska krisen, vilket är en erfarenhet. Det man når är skört och framsteg kan inte bli tagna för givna, sa Shauna Olney.

Nordiska män ser inte kvinnors svårigheter i arbetslivet

De nordiska länderna sticker ut med en befolkning som är världens nöjdaste, vilket förklaras med att det finns en starkt förankrad norm för kvinnor att yrkesarbeta och en självklarhet i synen på att deras inkomster är en viktig del av familjens försörjning. Däremot förstår inte männen att kvinnorna har svårare i arbetslivet än dem.

TEMA

15.12.2016

TEXT: GUNHILD WALLIN

– Ju mer kvinnor bidrar ekonomiskt till hushållet och ju mer självklart det är i ett samhälle för kvinnor att lönearbeta, desto mer välbefinnande ger de uttryck för. Deras välbefinnande reflekterar jämställdheten i samhället, säger Andrew Rzepa från Gallup, som presenterade undersökningen ”Gender Equality in the world of work: Nordic Perspective” på konferensen ”Global Dialogue on gender in the World of work” som hölls i Helsingfors i slutet av november.

Del av en global undersökning

Det här var ett speciellt uppdrag, beställt av värdarna för konferensen – International Labour Organisation, ILO och Nordiska Ministerrådet, NMR, och är en del av en större global undersökning i 140 länder som kommer att presenteras på den internationella kvinnodagen den 8 mars 2017 i Washington. Tanken är att när ländernas ledare diskuterar jämställdhet i arbetslivet och vilka utmaningar de ska adressera, så ska de ha fakta att utgå ifrån och inte agera utifrån ett allmänt tyckande.

Andrew Rzepa lyfter fram flera saker han tycker är anmärkningsvärda i undersökningen. Det första är att det i de nordiska länderna finns ett så starkt stöd hos både män och kvinnor för kvinnors lönearbete.

– De nordiska länderna är särskilda när det kommer till kvinnors egenmakt.

Det finns inte bara en acceptans av att de tar jobb utanför hemmet, utan 99 procent anser att det är okej. Det kan verka självklart, men i resten av världen är det inte det, säger han.

Frågan som ställdes var om det var fullt accepterat att familjens kvinnor tog ett avlönat arbete utanför hemmet om hon själv önskade. I de nordiska länderna svarade 99 procent ja, jämfört med 87 procent i Östeuropa. Också åldern spelar roll för hur deltagarna har svarat - generellt är yngre män och

kvinnor mer positiva till att kvinnor arbetar utanför hemmet. Också högre utbildning spelar roll.

Få nordiska män drömmer om hemmafruar

I undersökningen fick kvinnor frågan om de föredrog ett betalt arbete, om de ville stanna hemma och ta hand om barn och hushåll eller om de ville kombinera hemarbete med betalt arbete. Männen fick välja vilket av alternativen de föredrog för sin fru. Det visade sig då, att av de nordiska männen ville fyra procent att deras kvinnor skulle bli hemmafruar, medan 31 procent av männen i Östeuropa ville att kvinnorna skulle stanna hemma. Nio procent av kvinnorna i Norden svarade att de kunde tänka sig ta hand om hem och hushåll, medan 25 procent av kvinnorna i Östeuropa ville vara hemma.

Samtidigt visar undersökningen ett tydligt samband mellan deltagande i arbetslivet och hur man skattar sitt välbefinnande. De nordiska länderna har de högsta siffrorna för välbefinnande i hela världen – 65 procent uppger att de trivs med livet, 33 procent säger att de kämpar på och 2 procent ger uttryck för att de lider. Här skiljer sig siffrorna åt för de nordiska länderna. I Danmark, Finland och Island svarar 69 procent av deltagarna att de känner välbefinnande, medan 65 procent ger uttryck för det i Norge och 60 procent i Sverige.

– Individer som har möjlighet att arbeta ger uttryck för större nöjdhet med livet. Forskningen visar också att långtidsarbetslöshet påverkar individens välbefinnande mer negativt än att förlora en partner, säger Andrew Rzepa.

Kvinnor är viktiga för familjeförsörjningen

En annan uppgift i undersökningen som han betecknar som ett mycket viktigt resultat är synen på vem som står för familjens huvudsakliga försörjning. Där svarar cirka en tredjedel av kvinnorna i alla nordiska länder undantaget Island att det är de som gör det. Om man summerar svaren ”huvuddelen av

försörjningen eller en signifikant del av den”, så omfattar det 82 procent av kvinnorna i de nordiska länderna.

– Det visar att kvinnor spelar en signifikant ekonomisk roll i samhället och att det finns annorlunda sociala normer i de nordiska länderna, säger Andrew Rzepa.

Men det finns gränser kvar att flytta. På frågan om män och kvinnor med samma utbildning och erfarenheter har bättre, samma eller sämre möjligheter att få ett bra jobb än en man skiljer sig mäns och kvinnors åsikter betydligt. 60 procent av männen och 48 procent av kvinnorna tror att chanserna är lika, medan 31 procent av männen och 47 procent av kvinnorna tror chanserna är sämre.

– Män erkänner eller förstår inte den verklighet kvinnor möter i arbetslivet, de ser inte kvinnors svårigheter och det är ett stort gap mellan hur kvinnor och män ser på detta. Det är ett problem, säger Andrew Rzepa.

Dåligt engagemang på jobbet

Med tanke på den höga graden av livstillfredsställelse i de nordiska länderna kommer undersökningens sista tabell som en överraskning. Den visar att 75 procent av de nordiska deltagarna i undersökningen inte är engagerade på jobbet. Siffrorna är en sammanställning av en rad frågor som bland annat handlar om inflytande på arbetet, om man har rätt hjälpmedel och om förstår vilka krav som ställs. I genomsnitt för de nordiska länderna är 13 procent engagerade i sina jobb, vilket kan jämföras med 32 procent i USA.

– Det handlar om hur effektiva företagen är på att engagera medarbetarna, så man kan konstatera att det fortfarande finns ett enormt arbete att göra. Och det har inget med tillfredsställelse att göra utan om individer som inte ger sitt allt. Det är en fråga mellan ledaren och medarbetaren, människor vill vara engagerade, säger Andrew Rzepa.



Obligatorisk etter- og videreutdanning – en mulighet i Norden?

- Nå er prosessen i gang, kommenterer tidligere dansk minister og EU kommisær Poul Nielsson. I november 2014 fikk han i oppdrag å foreta en gjennomlysning av samarbeidet på arbeidslivsområdet i Norden. På arbeidsministermøtet i Helsingfors presenterte han sine forslag til fornyelse og fikk reaksjoner fra ministrene.

TEMA
15.12.2016
AV: BERIT KVAM

Hvordan skape nytt liv og mer engasjement i det nordiske samarbeidet? Hvordan kan Norden bli en sterkere kraft i EU eller samarbeide tettere med ILO? Hvordan kan det nordiske samarbeidet vitaliseres? Dette var blant spørsmålene som ga opphav til oppdraget å gjøre en gjennomlysning av det nordiske samarbeidet på arbeidslivsområdet. Rapporten ble levert i juni 2016. Underveis har Poul Nielsson reist Norden på kryss og tvers, besøkt EU, ILO og OECD. Rapporten har blitt presentert på de ulike politikerukene i Norden og den har fått oppmerksomhet langt utover Norden. Det som særlig har vakt oppsikt har vært forslaget om obligatorisk etter- og videreutdanning. Når han nå for første gang møter arbeidsministerne for å presentere og diskutere oppfølgingen av rapporten er nettopp dette ordet obligatorisk en nøtt.

- Jeg kan følge deg veldig langt, sier Sveriges arbeidsmarknads- og integreringsminister Ylva Johansson, men må du bruke ordet obligatorisk? Sett med svenske øyne er det en blindgate, konstaterer hun.

Uten ordet obligatorisk kunne dette vært et godt utgangspunkt for benchmarking mellom de nordiske landene. Men det er nødvendig å gå mer skrittvis frem, mener hun.

- Sverige har satt i gang en utvidelse av den obligatoriske skolegangen for unge og gjort utdanning helt opp til gymnasnivå obligatorisk, men tiden er ikke moden for å etablere en obligatorisk etter- og videreutdanning på nordisk nivå.

Arbeidsministrene besluttet så å sende forslaget om obligatorisk etter- og videreutdanning over til undervisningsministrene for videre uttalelse.

Nødvendig provokasjon

- Dette er jo et godt positivt første skritt på en ide som jo er ut av boksen. Jeg tror det ligger en meningsfylt provokasjon i uttrykket obligatorisk. Det signaliserer at dette er på alvor. Det er fint at det er en gradvis vekst i innsatsen. Det er jo det som skjer nå i alle landene, men at vi derfra stiler hen til et system der etter- og videreutdanning er en fast del av arbeidslivet. Det er noe annet.

Ordet obligatorisk vekker reaksjoner, hvilke refleksjoner gjør du deg om det?

- Ja, det kommer nesten alltid, men uten det ville det ikke riktig vært saft og kraft i ideen.

- Poul Nielssons rapport trekker opp noe viktige problemstillinger som vi må adressere, sier statssekretær Christl Kvam i Arbeids- og sosialdepartementet.

- Men den er samtidig litt dobbel i budskapet. Rapporten avspeiler hvordan det har vært til nå. Vi som arbeider i departementene og direktoratene i Norge og de andre landene jobber så tett på de endringene som skjer at å få en statusjennomgang som skal være premissleverandør fram til 2021

er neppe hensiktsmessig, men som en rapport som drar opp viktige problemstillinger er den interessant.

Hvordan ser det fremtidige arbeidslivet ut? Hva tenker du om det?

- Jeg tror alle de nordiske landene driver utvalgsarbeid som ser på delingsøkonomien. Hva vil det si at man får en teknologi som langt på vei erstatter organisasjoner. Mens vi før laget vi organisasjoner for å koble kunder og produkter, gjør nå teknologien det for oss. Vi får nye folk i arbeidslivet som hverken definerer seg som arbeidsgivere eller arbeidstakere. Dette har jeg utfordret partene i Norge på og sagt at det er opp til arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene å gjøre seg attraktive for nye arbeidstakere eller nye mennesker som involverer seg i delingsøkonomien. Det er ikke et politisk ansvar, men vi er jo avhengig av at de lykkes med det. I den nordiske modellen er trepartssamarbeidet veldig sentralt, men det er kun sentralt hvis partene i samarbeidet er representative. Hvis partene ikke lykkes frykter jeg at vi får et slags forsikringsbasert system. Dialogen som vi er avhengig av for å løse fremtidens utfordringer er avhengig av at vi har representative parter å snakke med, sier Christl Kvam.

Poul Nielsson mener at debatten viser et fortegnet bilde av virkeligheten.

- Det bildet av forandring som tegnes i debatten, er større enn de forandringene vi ser i virkeligheten.

- I min rapport spiller det jeg kaller fragmenteringen av arbeidslivet med mange selvstendige en stor rolle. Samlet sett er jeg mest på den linje at man må se på dette med stor forsiktighet for ikke å si skepsis, for de fleste som er self employed er det av nød. Ultimativt er det en trussel mot overlevelsen av den nordiske modell som i sin kjerne bygger på et velorganisert arbeidsmarked på begge sider. Det er også det som settes i spill hvis de tradisjonelle strukturer eroderer. Så kan man si at det er en veldig konservativ og defensiv innstilling jeg gir uttrykk for, men er det ikke en kynisk laissez faire innstilling hvis man bare synes dette nye skal kjøre?

Hva skal man gjøre?

- Først og fremst må de to sider i arbeidsmarkedet se hvordan man kan fasilitere og definere nye arbeidsformer av interesse for deres organisasjoner. Jeg nevnte Dansk artistforbund som et eksempel for ministrene. Deres medlemmer er nettopp self employed. Det er skuespillere eller andre kunstnere og musikere som jobber frilans. Dansk artistforbund har løst dette ved å ha mange jurister ansatt som kan støtte og hjelpe og servisere medlemmene slik at de har styr på alt dette.

Du sier du har et ti-femtenårs perspektiv på forslagene dine? Er det en anakronisme i en omskiftelig tid?

Det må man spørre ministrene om. Det som er litt motsetningsfylt er jo at alle problemene er erkjent før jeg skrev min

rapport. Det nye jeg kunne gjøre var å gi det kommentarer og kjede det sammen med det apparatet som Nordisk ministerråd er, og så kommentere synspunkter på hvordan man kan styrke det apparatet. Man kan si at det er en prioritert og argumentert dagsorden i min rapport. Det at ministrene tar den inn i deres arbeidsplan er nettopp en måte å revitalisere arbeidsministrenes virksomhet.

Så er det selvfølgelig en akutt dimensjon i det på grunn av migrasjonspresset. Det gjør det bare mer nødvendig å skride til handling på de områder jeg har beskrevet. Så er det også et visst press i at Norden opptrer mer proaktivt og i fellesskap får mer tyngde i vår innflytelse i internasjonale organer som EU og ILO. Det har jeg argumentert sterkt for.



Jyrki Katainen: Populismen hotar stabiliteten och riskerar att öka arbetslösheten

EU-kommissionens vice ordförande, med ansvar för sysselsättning, tillväxt, investeringar och konkurrenskraft, angriper populismen, talar sig varm för den cirkulära ekonomin och försvarar den sociala pelaren i EU, i en intervju med Arbeidsliv i Norden.

NYHET

15.12.2016

TEXT: BENGT ÖSTLING

Katainen gläder sig åt bättre sysselsättning och en återhämtning i EU-ekonomin, som underlättas av tillfälliga positiva faktorer, såsom det låga oljepriset, en förhållandevis lågt värderad euro och en stimulerande penningpolitik. De senaste årens reformer syns i återhämtningen.

Kommissionär Jyrki Katainen besökte Helsingfors dagen efter Italiens folkomröstning, som ledde till regeringsskifte.

Populism = instabilitet = hotad sysselsättning

Populismen försvårar beslutsfattandet både nationellt och i Europeiska unionen. Och populism, det förekom ju också i samband med det amerikanska presidentvalet, påminde Katainen.

-Alla politiska situationer som ökar osäkerheten är gift för både företagsamheten och balansen i ekonomin.

Populismen försvårar beslutsfattandet och ökar osäkerheten. Det syns i medlemsländerna som dålig sysselsättningsutveckling och gör det svårt att maximera medborgarnas välmående, sa Katainen.

Som gammal politiker har Katainen förståelse för att det finns behov att skapa en fiende utanför – till exempel EU.

Jyrki Katainen betonar att man ska respektera folkets vilja, t.ex. i Storbritannien och Italien. Det kan handla om bland annat ett motstånd mot globalisering.

-Människornas rädsla måste tas på allvar.

Återvinningsekonomin – ger den jobb?

Kommissionär Katainen har blivit en av budbärarna för återanvändningsekonomin. Den tidigare statsministern för konservativa Samlingspartiet talar nu om "gröna värden".

För ett år sedan antog EU-kommissionen ett lagstiftningspaket för att stimulera Europas övergång till en cirkulär ekonomi. Den globala konkurrenskraften ska ökas, en hållbar ekonomisk tillväxt ska främjas och nya arbetstillfällen skapas.

Men t.ex. Konjunkturinstitutet i Sverige påpekade nyligen i en debattartikel i DN att styrningen mot en cirkulär ekonomi varken leder till ökad sysselsättning eller förbättrad ekonomisk tillväxt. Den cirkulära ekonomin bör istället fokusera på miljöpolitikens viktigaste uppgift – att minska miljöpåverkan.

Jyrki Katainen håller fast vid att den sysselsättningsskapande potentialen i en cirkulär ekonomi är enorm.

-Cirkulärekonomin erbjuder en unik potential, enligt Jyrki Katainen. För Europa, Norden och Finland kan den innebära en enorm positiv förändringsmöjlighet, som den europeiska ekonomin absolut behöver. Rätt förverkligad har cirkulärekonomin flera positiva följder, för både miljö, arbetsplatser och tillväxt.

"Svindlande möjligheter"

Enligt beräkningar i EU-kommissionen kan cirkulärekonomin ge inbesparingar på 600 miljarder euro för företagen i EU-området. Det motsvarar 8 procent av deras årliga omsättning, och kan skapa 580 000 nya arbetsplatser.

Enbart genom att förnya avfallshanteringen kan man skapa 170 000 direkta arbetsplatser före år 2025, hävdar Katainen. Cirkulär ekonomin ger alltså svindlande möjligheter för hållbar tillväxt, produktivitet och sysselsättning.

EU-kommissionen understöder försöksprojekt inom cirkulärekonomin med 650 miljoner euro inom ramen för forsknings- och innovationsprogrammet Horisont 2020. Finansiering för en övergång till cirkulärekonomin ges också genom Europeiska fonden för strategiska investeringar (Efsi), som nyligen fick förlängning, samt genom EU:s strukturfonder.

"Arbete" blir något helt nytt

Det finns stora utmaningar inom kommissionär Katainens sektor. Världen förändras snabbt, med många utmaningar inom sysselsättningen.

-Finanskrisens samhälleliga och ekonomiska följder syns och känns ännu i Europa, trots att sysselsättningsläget har blivit bättre, konstaterar Katainen. Sysselsättningen har förbättrats för tredje året i rad. De sysselsattas antal har inte varit lika högt sedan år 2009.

Arbetslösheten har minskat, men den är fortfarande på en historiskt hög nivå. EU:s ekonomi har återhämtat sig måttfullt, med en tillväxt på 1,8 procent i hela EU.

-Det är mycket möjligt att begreppet "arbete" förändras mycket under de kommande åren. Parallellt med de traditionella jobben föds nya affärsmodeller och det uppstår arbetsförhållanden av ny art, bland annat genom delningsekonomin.

Digitaliseringen inverkar på arbetsmetoderna. Förändringarna i arbetslivet inverkar förmodligen också på villkor och omständigheter för hur arbetet utförs. Det är därför viktigt att människors rättigheter och plikter förstås på samma sätt överallt.

Sociala spelare ger bättre arbetsmarknad och socialsystem

Den planerade europeiska spelaren för sociala rättigheter strävar till ett nytt ekonomiskt och socialt närmande inom EU. Samtidigt ska de europeiska arbetsmarknaderna och socialskyddssystemen bli bättre fungerande.

Avsikten är inte att förenhetliga samhällssystemen. Men samtidigt som man respekterar medlemsländernas historia och traditioner, bör sysselsättnings- och socialskyddspolitiken i medlemsländerna styras i riktning mot EU:s gemensamma principer.

Dessutom är frågorna kring yrkeskunskap och kompetens en stor utmaning och nyckelfråga för Europas utveckling, enligt Katainen.

-Vi måste säkra att kunskaps- och arbetsmarknadens behov kan mötas. Det centrala för en bättre sysselsättning är att investera i kunskaps- och en uppdaterad yrkeskvalitet.

Utbildning och yrkeskunskap måste få mer tyngd. Medlemsländerna måste uppmuntras att höja utbildningens kvalitet.

Trepart och dialog bör fortsätta

-Självklart behöver vi en fungerande dialog mellan arbetsmarknadsparterna. En social dialog är viktig för att en social marknadsekonomi ska fungera, enligt Katainen.

Ett aktivt deltagande av arbetsmarknadsparterna är livsviktigt både i EU och på nationell nivå. Via den kan man finna en fungerande balans i planering och förverkligandet av en ekonomisk och socialpolitik som blickar in i framtiden.

Den europeiska sociala spelaren blandar sig inte i arbetsmarknadsparternas nationella rättigheter. Tvärtom erkänner den sociala spelaren parternas nyckelroller, betonar Katainen.

Nordiskt samarbete ger nytta

Den finländska kommissionären Katainen betonar nyttan i det nordiska samarbetet.

Trots olika utgångspunkter i länderna har det nordiska samarbetet en stor potential inom Europeiska unionen. Nordiska ministerrådet gör ju redan mycket samarbete, t.ex. för gemensamma standarder och föreskrifter, noterar Katainen.

-Om Norden blev en mer samarbetande aktör kunde de nordiska länderna inverka ännu mer inom EU och få större nytta av unionen. De nordiska länderna har nytta av att tillsammans försöka minska gränshinder och gynna fri rörlighet för varor, arbetskraft och tjänster. På det sättet stärks nordisk konkurrenskraft och sysselsättning. Det nordiska samarbetet är också en garant för att den fria rörligheten underlättas och utvecklas.

Nya förslag om fria rörligheten utlovas

Den fria rörligheten för arbetskraften är en grundprincip för EU och en väsentlig del av den inre marknaden. Kommissionen strävar till att trygga arbetskraftens fria rörlighet och få bort hindren.

-Samtidigt är kommissionen medveten om de nya utmaningarna och försöker svara på dem. För att slippa missbruk måste vi finna en balanserad lösning som maximerar nyttan och minimerar de oönskade följderna. Kommissionen granskar olika alternativ, där socialskyddsfrågorna utgör en del.

Avsikten är att skapa en rejälare, bättre fungerande och mer integrerad europeisk arbetsmarknad, förklarar Katainen.

-Den fria rörligheten för arbetskraften måste bygga på begripliga och klara regler. Vi måste klargöra hur de sociala förmanerna uppstår och kan tas med.

Kommissionär Katainen vill garantera att t.ex. pensionerna smidigt skulle följa med när arbetstagarna och pensionärerna rör sig över gränserna. Han utlovar eventuellt redan före jul nya förslag som gäller arbetskraftens rörlighet.



ILOs Deborah Greenfield: I dialog med Norden om likestilling og fremtidens arbeidsliv

Deborah Greenfield var med i overgangsadministrasjonen fra Bush til Obama, var regjeringsadvokat i arbeidsdepartementet, juridisk ekspert i USAs største fagforening og er nå, som visegeneraldirektør, med å ta ILO inn i en ny tid. I møte med nordiske arbeidsministere er Deborah Greenfield imponert over diskusjonen.

PORTRETT

15.12.2016

TEXT: BERIT KVAM

- Det slår meg at grunntonen i det nordiske samarbeidet er prosess, med rom for refleksjon og selvrefleksjon, kritikk og selvkritikk uten kanter eller dømmende holdning. En får en oversikt over hva som virker og ikke virker, og man kan lære av hverandre. Det imponerer, sier hun.

Med sin over tretti år lange erfaring som arbeidsrettsjurist i viktige posisjoner, og fem års fartstid som visegeneralsekretær i ILO, er det ingen ubetydelighet Nordens arbeidsministere har invitert til samtale. Likevel er

hun fortsatt på lærestadiet, sier hun, derfor er det fint å få et innblikk i samarbeidet mellom ministrene.

- Det virker som det nordiske samarbeidet er noe som er kontinuerlig i støpeskjeen.

Støpeskjeen passer henne godt. ILO kan snart feire hundreårsdag og har invitert til dialog om hvordan organisasjonen skal utvikle seg fremover. 100 års feiringen krever en ny deklarasjon. Hvordan den skal se ut er tema for en grundig diskusjon mellom de 187 medlemslandene, nasjonalt, regionalt og globalt. Resultatet foreligger ikke før dialogen tillater det.



Deborah Greenfields oppgaver som visegeneralsekretær er policy utvikling, forskning, statistikk og statistikkutvikling på hele feltet arbeid og sysselsetting som ILO adresserer. Når hun hører at Norden satser på å utvikle samarbeidet om statistikk, innsamling og bearbeiding, er det midt i blinken for henne. Å finne sammenlignbare tall er en stor utfordring i det internasjonale samarbeidet.

Hun har en diskre sjarm. Hvis det finnes en kleskode i ILO, som har verden som arbeidsplass, vil hun gli rett inn, elegant og tilpasset profesjonelle parter i alle himmelretninger, uklanderlig.

Hun er slått av selvfølgheten i måten de nordiske arbeidsministrene snakker om trepartssamarbeidet.

- Det er jo sånn ILO jobber.

Arbeidsmåten er ikke ny for henne, og Norden har vært med å stifte ILO som er en trepartsorganisasjon der arbeidsgivere, arbeidstakere og regjeringen er likeverdige partnere i utar-

beidelsen av politikk, programmer og standarder i arbeidslivet. Norge og Danmark var med fra starten i 1919, Finland og Sverige kom med året etter.

Det er likevel bemerkelsesverdig, syns hun, hvor integrert denne arbeidsmåten er i samarbeidet mellom ministrene.

- Det er ikke så utbredt i USA eller i andre deler av verden. Det er en del av det nordiske DNA.

Hun har bred bakgrunn og har også vært rådgiver i Obamas regjering. Men fra Obama til Trump? *Hvilke tanker gjør du deg om det?*

- Jeg vil bare referere til det Obama har sagt. Vi har en veldig ryddig overgang ved skifte av administrasjonen. Det har jeg selv erfart da vi gikk fra Bushadministrasjonen til Obamaadministrasjonen. Vi må bare vente å se.

I forhold til ILO?

- Vi har ingen indikasjoner på at samarbeidet blir mindre.

Globaliseringens press merkes over alt

Globaliseringen ser ut til å medføre de samme utfordringene over hele verden, mener hun.

- Når nordiske land snakker om utfordringene ved ungdomsledigheten, kjenner jeg det igjen fra diskusjonen i mange mindre utviklete land. Det er ikke samme nivå eller størrelse på problemene, men samme fenomen, sier Deborah Greenfield.

Det pågår en diskusjon om man skulle utdype samarbeidet med ILO utover det som blant annet omfatter nasjonale ILO komiteer, at nordiske land på rotasjonsbasis har en plass i ILOs styre og deltar på alle møter med en trepartssammensatt delegasjon.

Hva tenker hun?

- Samarbeidet med ILO er allerede veldig sterkt, ikke bare i form av deltakelse, men nordiske land er også veldig sjenere på når det gjelder utviklingshjelp. Men det er alltid mulighet for å utvide samarbeidet, særlig i forhold til initiativet Future of Work, ved å dele forskningsresultater og delta i de forumene vi skal ha når vi skal utvikle en ny deklarasjon i 2019. Dele synspunkter på hvilken politikk de nordiske landene synes er bra for å sikre at arbeidet i fremtiden er bra arbeid. Dette kan utdype forholdet.

- Jeg håper også at det vil være mulig å finne flere måter å dele den nordiske modellen på, ikke som den eneste modellen, men siden de nordiske landene står overfor mange av de samme utfordringene som andre land, kanskje ikke i like stor skala, så er det erfaringer å dele, også fra andre land. Det er muligheter for en fruktbar dialog, sier Deborah Greenfield.

Fremtidens arbeidsliv og likestilling

ILO og Norden samarbeider om initiativet Fremtidens arbeidsliv i forkant av 100 års jubileet. Dialogen skal være med å definere innholdet i en deklarasjon om ILOs arbeid fremover. Deborah Greenfield som blant annet har forskning som ansvarsområde, er opptatt av å ta del i den kunnskapen som finnes i Norden, og hun vil gjerne at Norden bidrar der det er mulig.

- Vi ønsker å bygge en sterk kunnskapsbase så vi vil gjerne se resultatene av forskningen i Norden. Det blir også mulig å delta i en global kommisjon. Etter 2019 forventer jeg at Norden vil spille en så aktiv rolle som de ønsker.

Global Gender Dialogue, er dialogen om likestilling.

Hvilke forventinger har du her?

- Jeg tror at som i så mange av dialogene som vi har i ILO så er det beste utkommet tosidig: For det første er å dele synspunkter som ofte er helt forskjellig fra hverandre. For det andre er det å identifisere veien fremover og så bruke ILO på globalt, regionalt og lokalt nivå for å gjennomføre endringene.

Som konferansen om Global Gender Dialogue viser, så er heller Norden ikke kommet i mål på likestilling.

Hvis du skulle aktivt bidra til å skape forandring, hvor ville du sette inn trykket?

- Jeg ville trykke på flere ting. Jeg tror at jeg ville se på segregasjon i yrkesvalg, for vi snakker ikke bare om å få flere kvinner i jobb, men vi må se på hvor de jobber og hvor menn jobber. Så hvis vi bruker lønn som kanskje det viktigste målet på likeverdig arbeid, bidrar yrkesmessig segregasjon til en viktig del av det.

Arbeidsdelingen fungerer ikke bra, er det nødvendig å tenke annerledes? Hvis kvinners arbeid ble vurdert høyere, ville kanskje flere menn velge nytt. Kanskje er det lønnen vi må gjøre noe med?

- Vel. Jeg tror jeg er enig, men vil kanskje si det litt annerledes, Care economy vokser særlig i utviklete økonomier der digitaliseringen øker. Vi må finne ut hvordan vi skal ta vare på barn og eldre. I dag er det mye ubetalt kvinnearbeid, eller halvveis betalt arbeid av kvinner. Vi må finne en måte å vurdere disse jobbene annerledes, men jeg tror at før vi begynner å gjøre det, er det viktig å se til at disse jobbene har den nødvendig beskyttelse, Equal wage, social protection and the like.

Norden positivt till EU:s sociala pelare - men lönerna vill vi sätta själva

Vi kräver att förslaget till en europeisk pelare för sociala rättigheter tar hänsyn till de speciella förhållanden som kännetecknar våra arbetsmarknader och respekterar den roll som arbetsmarknadens parter har i Norden. Det skriver de nordiska ländernas arbetsmarknadsministrar i ett gemensamt uttalande till Europeiska kommissionen.

NYHET

15.12.2016

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU & ARBETSRÄTT

Det var i våras som kommissionen bjöd in regeringar, in-tresseorganisationer och vanliga medborgare till samråd om ett utkast till något som den kallade en europeisk pelare för sociala rättigheter. Med ”pelare” menade kommissionen närmast någon form av gemensam europeisk strategi eller program där medlemsländerna skulle åta sig att sätta de sociala frågorna på dagordningen igen efter år av nedskärningar och ekonomisk kris. Med stöd av den skulle EU kunna driva på för att utjämna skillnader i medlemsländernas sysselsättnings- och socialpolitik, det vill säga allt från arbetsrätt och anställningsvillkor till utbildning, socialförsäkring och bostadspolitik. För euroländerna skulle det vara obligatoriskt att delta, men andra medlemsländer skulle också kunna ansluta sig.

De nordiska arbetsmarknadsministrarna skriver i ett gemensamt uttalande riktat till kommissionen att en pelare för sociala rättigheter är relevant för alla EU-/EES-länder. Goda arbetsvillkor är av grundläggande betydelse för medborgarna och dessutom nödvändiga i både EU- och EES-länder för att skapa likvärdiga konkurrensvillkor för företagen.

I kommissionens utkast finns en rad förslag till principer som skulle vägleda medlemsländernas reformer på det sociala området. Men hur det ska gå till att få dem att faktiskt göra vad de förväntas göra framgår inte av utkastet. Enligt de nordiska arbetsmarknadsministrarna får det i varje fall inte innebära att kompetensfördelningen mellan EU och medlemsstaterna ändras. Med andra ord: EU ska inte ta över mer lagstiftningsmakt från medlemsländerna. I stället ska ”pelaren”, enligt ministrarna, lägga fast en gemensam vision och principer för ett mer välmående EU som kan genomföras med verktyg och processer som redan finns. Det de syftar på är procedurer som verkar genom politiskt tryck och inte genom bindande regler. Exempel på det är de gemensamma riktlinjer för sysselsättningspolitiken som EU-ländernas

regeringar antar med jämna mellanrum och som varje land sedan förväntas rätta sig efter.

Arbetsmarknadsministrarna framhåller också den nordiska erfarenheten att det är möjligt att kombinera sociala framsteg med tillväxt och jobbskapande. Tillväxt och sociala framsteg förstärker varandra, och den sociala pelaren bör återspegla de faktorer som lett till de nordiska ländernas framgångar i det avseendet.

De understryker att olika länder har olika utgångspunkter och olika styrkor och utmaningar, och att en pelare för sociala rättigheter måste ta hänsyn till dessa olikheter.

På en punkt gör arbetsmarknadsministrarna en tydlig markering. I kommissionens utkast finns ett avsnitt om löner, där det talas om minimilöner och nivån på dem, och där det sägs att lönerna ska följa produktivitetsutvecklingen ”i samråd” med arbetsmarknadens parter. Här sätter arbetsmarknadsministrarna ner foten. Pelaren måste respektera den viktiga roll som arbetsmarknadens parter har i Norden. Deras autonomi och deras rätt att förhandla kollektivt om löner och andra anställningsvillkor måste upprätthållas. Arbetsmarknadsparternas nyckelroll och stora ansvar har i hög grad bidragit till att våra länder har haft så positiva resultat när det gäller sysselsättning och sociala frågor, understryker arbetsmarknadsministrarna.

Med utgångspunkt från de synpunkter som kommissionen får in fram till årsskiftet ska den lägga fram ett mer konkret förslag till europeisk pelare för sociala rättigheter under 2017.



Direkt från Bryssel: Vad sker inom forskningen när britterna lämnar EU?

Brexit kommer även att få en stor effekt på hur EU fördelar sina forskningspengar. Brittiska universitet får idag en oproportionerlig stor andel av forskningsprojekten, men kan få det svårare när Storbritannien lämnar EU. Arbeidsliv i Norden följde med fyra norska forskningsinstitut på studieresa till Bryssel.

KOMMENTAR

14.12.2016

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

- Sammanlagt har vi 20 000 studenter. De kommer att pensioneras 2064. Det är en jättestor tid, säger vice rektor för forskning och utveckling, Morten Irgens, på Högskolan i Oslo och Akershus (HIOA), som de fyra instituten hör till.

- Inom EU finns det 11 miljoner studenter med en bachelorgrad. De kommer att uppleva en komplex framtid, spår han,

för att sätta tonen inför en hel dags föredrag med byråkraterna som fördelar EU:s forskningspengar.



Vi befinner oss i Norway House, som ligger tvärs över EU-kommissionens säte i Bryssel. Inget annat land har en ambassad med ett så förnämt läge i förhållande till Berlaymont, som EU-byggnaden kallas. På engelska ofta med tillägget the Berlaymont Behemoth, eftersom den sträcker ut sina flyglar i fyra riktningar som benen på det bibliska odjuret, som beskrivits som en blandning av en buffel, elefant och flodhäst.

Norges ambassad sticker fram hakan och utanförlandets flagga blåser friskt på toppen av huset.

Seminarier för AFI, NIBR, NOVA och SIFO samt HIOA:s forskningsledare, har den erfarna brittiske Brysselkorrespondenten Geoff Meade som moderator. Han beskriver sig själv som "a classic journalist, expert at nothing" och verkar njuta varje gång en av talarna visar upp ett extra komplicerat organisationsdiagram, eftersom det ger honom en möjlighet att ironisera över EU:s byråkrati.

För de ungefär hundra norska forskarna är den viktigaste frågan "what's in it for me?" Hur kan norska forskningsprojekt inom arbetslivs-, välfärds-, konsument- samt stads- och regionforskning paketeras så att de passar de ofta lukrativa forskningsanbuderna som EU lägger ut? Är verkligen den nordiska forskningen så intressant för EU, som Morten Irgens framställer den?

Den första talaren är Alea Lopez de San Roman, från the League of European Research Universities (LERU), som representerar 21 universitet i Europa.



Hon talar om det som kallas för the European Research Area, eller lite mer pompöst formulerat, den femte friheten inom EU. Informationen ska flyta fritt på den inre marknaden på samma sätt som varor, kapital, tjänster och personer.

Målet i det sjuårsprogram som EU kallar för Horizon 2020, är att 70 miljarder euro ska fördelas till forskning under perioden 2014-2020.

Ambitionen är också att 3 procent av medlemsländernas budgetar ska gå till forskning och utveckling.

- Men det finns ett gap mellan målen och verkligheten, säger Alea Lopez de San Roman, vars jobb som lobbyist mest handlar om att försöka förhindra att EU:s forskningsbudget skärs ned.

- Problemet är Ekofinrådet (som består av finansministrarna inom EU). I ett av våra pressmeddelande kallade vi dem för forskningsbudgetens dödgrävare, säger hon.

Finansministrarna vill hela tiden ta pengar från Horizon 2020 för att finansiera andra initiativ.

- Vi lyckades förhindra att Horizon 2020 skulle tappas med 2,7 miljarder euro i år. Istället blev det 2,2 miljarder euro. Men det smärta fortfarande, säger hon.

Morgonen har knappt inletts. Redan har 500 miljoner euro till forskningen försvunnit i en budgetstrid som det är svårt att finna spår av i nordiska medier.

Men så går den ene toppbyråkraten efter den andre upp på talarstolen och bedyrar att de behöver ny forskning. Och helst sådan forskning som är "knowledge based" och har en "impact", som helt klart är det nya modeordet i dessa EU-kretsar. Med det menas kunskapsbaserad forskning som kan ge underlag för politiska beslut.

Camilla Hagström är sektionschef för migration och asyl, Direktoratet för internationellt samarbete och utveckling.

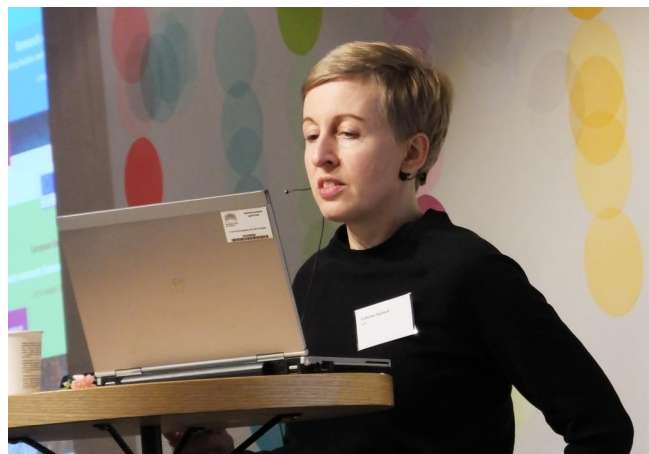
- Vi arbetar utanför EU med dom frågorna, säger hon. Inte inuti EU.

- Men vi har massvis med pengar att spendera i utvecklingsländer. Migration är högst upp på agendan, även om vi föredrar att inte kalla det en flyktingkris längre.

Målet med det bistånd som EU ger till framförallt Afrika är att ge invånarna där ett alternativ. De ska inte behöva flytta till EU för att nå sina drömmar.

När man hör henne tala låter det som om EU inte vet någonting om vad som egentligen hjälper, trots 50 års biståndsverksamhet. Är det kanske så att biståndet i själva verket ökar migrationen?

De norska forskarna har valt ut representanter som får kommentera vad EU-byråkraterna säger.



- När politikerna får "kunskapsbaserad forskning" betyder det att de kan ta mindre ansvar för sina beslut, säger Cathrine Egeland, seniorforskare på Arbeidsforskningsinstituttet.

Tobias Bade Strøm, på enheten «Öppna och inkluderande samhällen» kommer med ett tips:

- Det hjälper om det står "hållbar utveckling" i ansökningarna om forskningsmedel. 60 procent av den totala budgeten för Horizon 2020 ska gå till forskningsprojekt där hållbar utveckling är en premiss.

Till sist får en nu pensionerad byråkrat, Peter Fisch, avsluta. I 20 år hade han ansvaret för olika forskningsprogram inom EU och kan nu tala mer fritt än dagens byråkrater.

- Att Storbritannien lämnar EU innebär att 15 procent av budgeten försvinner, eftersom landet är den nästa största nettobidragsgivaren till EU, efter Tyskland. Inom forskningen står emellertid brittiska universitet mycket starkt. Av

de tio universitet som får mest forskningsbidrag från EU är hälften brittiska och de intar de fyra högsta placeringarna.

-De östeuropeiska länderna förlorar konkurrensen om forskningsbidragen och reellt sett har de subventionerat de brittiska universiteten, påpekar han.

OECD om Finland: Lätt att få nytt jobb

Arbetslösheten är hög, över 8 procent. Men det är relativt lätt att få nytt, motsvarande jobb. Det blir ofta bortglömt i Finland. Tacka utbildningsnivån för det! Så kommenterar den ledande dagstidningen Helsingin Sanomat OECD:s färskas landrapport.

NYHET

28.11.2016

TEXT: BENGT ÖSTLING

"Finlands arbetsmarknadsmodell har visat sig vara tämligen flexibel. Det är vanligt i Finland att bli uppsagd, men största delen hittar snabbt en ny arbetsplats. Finlands arbetsmarknadsmodell fungerar bra för en majoritet av arbetskraften."

De bedömningarna lyfter många kommentatorer och det finländska arbets- och näringsministeriet ur OECD:s färskas landrapport "Finland - Back to Work".

Finland jämför gärna med Sverige

OECDs landrapport analyserar Finlands arbetsmarknad, framförallt när det gäller uppsägningar och möjligheten att få nya jobb. Dessutom utreds de politiska åtgärder som stöder sysselsättningen.

5,5 procent av arbetskraften i Finland drabbas årligen av massuppsägningar och fabriksstängningar. Det är en betydligt högre andel än de jämförda OECD-länderna, framförallt Sverige.

Gäller inte äldre och fabriksarbetare

Fem av sex uppsagda finländare får sysselsättning inom ett år. Där har Finland och Sverige ungefär samma grad av åter-sysselsättning.

Det kanske inte är arbetsmarknadsmodellen som är flexibel, utan arbetskraften som är rörlig, antyder OECD.

Det finns utrymme för förbättring i situationen för äldre uppsagda (över 55 år) och de långtidsarbetslösa, enligt OECD-rapporten.

Efter finanskrisen har det blivit svårare speciellt för fabriksarbetare att få jobb igen. Det finns också regionala skillnader, och arbetskraftens rörlighet spelar en begränsad roll.

Arbetsministern ser stöd för egen politik

Finansieringen av den offentliga arbetskraftsservicen i Finland ligger på en lägre nivå än i många andra OECD-länder.

– Det är nyttigt att få färskas forskningsdata om hur Finlands arbetsmarknad placerar sig i internationell jämförelse, säger arbetsminister Jari Lindström (Sannfinländarna) i ett pressmeddelande.

Han utlovar reformer från regeringen inom utkomtskyddet för arbetslösa och arbetskraftsservicen. De gör att det blir mer attraktivt att ta emot jobb och att arbetslösa får bättre stöd i jobbsökningen, enligt minister Lindström.

Aktivering eller "tvångsförhör" för arbetslösa

En förändring som gäller obligatoriska intervjuer på arbetskraftsbyrån var tredje månad för de arbetslösa får OECD-beröm. Erfarenheterna har varit goda i OECD, säger Christopher Prinz till tidningen Iltalehti.

-Vi har kunnat notera att sådana möten är speciellt effektiva för dem som är i sämst situation, säger Prinz och hänvisar till forskningsresultat från olika länder. Men "tvångsintervjuerna" är mycket omstridda bland arbetslösa och oppositionen i Finland.

Finlands system för arbetslöshetsförmåner betecknas som heltäckande och ganska effektivt.

Enligt OECD är det inte möjligt att i någon avsevärd grad minska förmånerna från nuvarande nivå, utan förmånstaggarna bör spurras till arbete t.ex. genom en åtstramning av skyldigheterna i anslutning till jobbsökning. Det är något Finland är igång med som bäst, när Utkomtskyddet för arbetslösa ska minskas och man röjer undan bidragsfällor som utgör hinder för att ta emot arbete.

Reformen medför en direkt besparing på minst 200 miljoner euro i arbetslöshetsförmåner. Det är en åtgärd som OECD också tidigare har rekommenderat för Finland.

"Finland kunde göra mer för uppsagda arbetare"

OECDs rapport är inte enbart positiv till Finlands arbetsmarknad. Finland kunde göra mer för utsatt uppsagd arbetskraft, heter det i rapporten.

OECD uppmuntrar Finland att satsa mer på den offentliga arbetskraftsservicen och att inrikta resurserna på att i ett tidigare skede identifiera framtida långtidsarbetslösa.

Finland kritiseras för minskande resurser till arbetskraftsbyråerna. Det finns nästan ingen möjlighet till individuell assistans ansikte-mot-ansikte för den som registrerar sig som arbetssökande, enligt OECD-rapporten. Mer intensiv och individuell support behövs enligt OECD.

Permitteringar inte enbart positivt

Användningen av tillfälliga permitteringar får kritik. Visserligen kan permittering hjälpa mot onödiga uppsägningar.

Men förfarandet kan också bli en attraktiv option för arbetsgivaren att skjuta upp oundvikliga uppsägningar. Permittering kan försena och försvåra för arbetstagarna att söka och få nya jobb.

Låt arbetsgivarna bära mer av kostnaderna för att undvika eventuell överanvändning av den metoden, uppmanar OECD.

Blandat mottagande

I många finländska kommentarer har OECD-rapporten fått blandat mottagande.

En del skribenter gläder sig över att de finländska arbetarna får stöd från utlandet, då den borgerliga regeringen enligt dem är mest intresserad av att stöda de rika och trampa på arbetarnas rättigheter. Andra anser att det är bäst att alltid göra tvärt emot vad OECD rekommenderar.

Men arbetsmarknaden får också kritik för tröghet och alltför gott skydd för de anställda, där företagarna har det svårt.

Helsingin Sanomat fäster uppmärksamhet vid att de flesta arbetslösa får ett jobb på samma nivå som det de miste. Det är också riktigt att en hög utbildningsnivå har stor betydelse för möjligheten att få nya jobb.

En flexibel och bra arbetsmarknad byggs redan på skolväsen, enligt HS.