

Tema

Mot ett mer auktoritärt arbetsliv - utan
yttrandefrihet?

Debatt

Alt henger sammen med alt – også
Norden

Tema

Medbestämmande är viktigt, men...

Tema

Ökad trygghet för visselblåsare i ny
svensk lag

16. November 2016

Medbestämmande och yttrandefrihet i arbetslivet





ARBEIDSLIV I NORDEN

Arbeidsforskningsinstituttet Høgskolen i
Oslo og Akershus Postboks 4 St. Olavs
plass 0130 Oslo

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet HIOA,
På oppdrag fra Nordisk ministerråd

ANSVARLIG REDAKTØR

Berit Kvam

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

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

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



Innhold

Alt henger sammen med alt – også Norden.....	3
Mot ett mer auktoritært arbeidsliv - utan yttrandefrihet?	4
Ökad trygghet för visseblåsare i ny svensk lag.....	7
Medbestämmande är viktigt, men... ..	9
Henrik Normann i NIB - välfärden behöver också en bankdirektör	12
Er nordiske velferdsstater godt nok forberedt på å møte kriser?	15
Hvorfor gikk det så bra med Island?	19
Tak för vinster i välfärden väcker starka känslor i Sverige.....	22
EU-kommissionen struntar i gult kort för direktiv om utstationerade arbetstagare	24
Hur ska fjolårets flyktingström integreras på arbetsmarknaden?	25
Ny barometer tar pulsen på medbestämmandet i Norge.....	28
Nordisk råds sesjon 2016	30

Alt henger sammen med alt – også Norden

Fokus for nordisk samarbeid 2017 presenteres under tittelen: Et Europa i en brytningstid trenger et sterkt Norden. Så, hva skal til for å bygge og fremme Norden? Økt satsing på kunnskap og deling av viten? Større bevissthet om den nordiske velferdsmodellen? Økt fokus på nordiske verdivalg? Er et mer autoritært arbeidsliv et nordisk veivalg?

LEDER

15.11.2016

AV BERIT KVAM

Opplevelsen av medinnflytelse på arbeidsplassen har gått ned tolv prosentpoeng de syv siste årene viser det nye medbestemmelsesbarometeret. Arbeidsforskningsinstituttet har lansert på oppdrag fra 6 fagforeninger. Direktør Knut Sunde fra arbeidsgiverforeningen Norsk industri kjenner seg ikke igjen i beskrivelsen. Det kan tyde på en utvikling mot et mer mangefasettert arbeidsliv der bedrifter som hviler på norske tradisjoner holder tak i verdier som de vet influerer på produktivitet, tillit og godt samarbeid.

Tema viser at det er grunn til å sette lyskasteren på arbeidsmiljøet. I boka *Moderne munnkurv* beskriver forfatterne hva som skjer med mennesker som anklages for å bryte lojaliteten med arbeidsgiveren. Det innvirker på hele livet viser historiene i boka.

Det positive eksempelet er hentet fra Sverige der myndighetene styrker muligheten til å si fra om uforvarslede forhold på arbeidsplassen gjennom den nye Visselblåsarlagen. Den skal gi bedre trygghet for dem som varsler og beskytte mot represalier fra arbeidsgiver. Loven understreker en styrke ved det nordiske arbeidslivet, at ansattes integritet skal beskyttes. Når det ikke er tilfellet, protesterer vi.

Hva skal til for å fremme Norden? Bør Norden satse mer på velferd? Det mener Islands samarbeidsminister. Hun henviser blant annet til forskningsprogrammet Nordisk velferdsvakt som nylig ble avsluttet i Reykjavik. Det viser hvordan Islands krisehåndtering ga gode resultater. Island satset på velferd mer enn innstramming, unngikk store følger for husholdningenes velferd og kom seg raskere ut av krisa. Nordisk velferdsvakt omfatter flere prosjekter, et om Nordiske velferdsindikatorer og et tredje om kriseberedskap og lokale sosiale tjenesters rolle under kriser.

Nå tar Island initiativ til å ta den omfattende satsingen videre og foreslår et bredt sammensatt Nordisk velferdsforum som skal adressere aktuelle og fremtidige utfordringer for de nordiske velferdsstatene. Dessuten å etablere et system av

nordiske velferdsindikatorer som kan bli et vegkart for fremtiden.

- Et nordisk velferdsforum kan vitalisere oppmerksomheten og føre til en mer levende diskusjon om den nordiske velferden. Jeg tror vi har bruk for det, sier professor Stefan Olafsson.

Et særlig aktuelt tema for Nordisk velferdsforum ville være integrasjon av flyktninger i arbeidsmarkedet. Det var også tema for Nordic Economic Policy Review som nylig holdt sitt seminar i Oslo. Her ble det rettet stor oppmerksomhet mot farene ved treg integrasjon.

Norden spiller sammen på mange arenaer. Nordisk investeringsbank NIB, investerer i helt konkrete utviklingsprosjekter i Norden og Baltikum. Direktør Henrik Norman i Portrett mener at banken har bidratt til å sikre velstanden og kanskje bidratt til å beholde arbeidsplasser i Norden som ellers ville flyttet utenlands. Vekten nå er på det grønne skiftet som utgjør halvparten av investeringene. Det er også en viktig satsing i det nye nordiske samarbeidsprogrammet.

Norges statsminister Erna Solberg presenterte programmet for Nordisk ministerråd 2017 i Nordisk råd 1 november. Det handler om Norden i omstilling, Norden i Europa og Norden i verden. Samarbeidet skal styrkes hjemme og ute og Norden skal bli en fremtredende kraft internasjonalt.

Også Norden - Alt henger sammen med alt.



Mot ett mer auktoritärt arbetsliv - utan yttrandefrihet?

- Det handlar inte bara om deras arbetsliv. Det handlar om deras liv. Det säger Dag Yngve Dahle, som tillsammans med Maria Amelie har skrivit en bok om yttrandefriheten i arbetslivet – *Moderne munnkurv*. Där lyfter de fram vad som sker med människor som anklagats för att ha brutit lojaliteten mot arbetsgivaren.

TEMA

15.11.2016

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

De nio människooödena är väldigt olika. Några, som Heidi Follett, visste att det skulle bli bråk efter att hon publicerade ett bitande debattinlägg om den norska arbetsmarknads- och välfärdsförvaltningen, NAV. Andra, som "Mona", kallades in till chefen för fyra ord som hon hade i en epost där hon sva-

rade en ilsken anställd på ett departement varför ingen i Statiliedningen ställde upp på ett möte.

I några fall handlade det om visseblåsande. Som när en anställd på den norska strålskyddsmyndigheten påpekade att

cheferna satt gränsvärdena för en viss sorts radioaktivt avfall på hälften av den nivå som det internationella atomenergiorganet IAEA rekommenderar – vilket skulle leda till extra kostnader på mer än 20 miljoner kronor.

I ett annat fall avskedades en anställd på ett vaktbolag för att han frontade kravet om att de anställda skulle få ett kollektivavtal.

Tabu att kommentera arbetsgivaren

- Det som är ett mönster är att arbetsgivarna inte griper in om de anställda använder sin yttrandefrihet till att komma med kommentarer på sociala medier eller i debattartiklar om till exempel invandring eller religion. Men reaktionerna kan bli starka om de anställda kommenterar verksamheten.

Bland de reaktioner som flest drabbas av, utöver samtal på tu man hand med chefen, är att de kritiseras på stormöten och att de på olika sätt stöts ut ur gemenskapen på arbetsplatsen. De formella straffen kan handla om att arbetsuppgifter tas ifrån dem och att lönen fryses. Ofta känner arbetstagarna sig så mobbade att de till sist säger upp sig.

Dag Yngve Dahle och Maria Amelie beskriver hur "Mona" på Statoil reagerade:

"På några dagar hade hennes tillvaro vänts upp och ned. Hon hade setts på som en ung och framåtstormande Statoil-talang, men nu hade hon stämpelplats som en illojal svikare. Förut startade hon dagen med kvalitetskaffe och musik i öronlurarna på väg till jobbet, men nu vill hon inte gå upp på morgonen. Hon ville bara stanna kvar under dynan. Att vara ute i verkligheten gav ingen mening. Tankarna om det som hade sett, sköljde igenom henne som brusande bränningar, de stoppade inte, de kom igen och igen, de kom med ett gnagande tvivel. Var det henne det var något fel med?"

Det enda hon hade gjort var att svara att hon "också var förundrad" över att ingen i Statoils ledning hade tid att komma på departementets externa möte. Hon använde samma uttryck som brevskrivaren.

Hur stor är takhöjden i Statoil?

- Är det skälet till att de menar att du har uppträtt illojalt? frågade företagsläkaren förvånad när hon kallade in Mona på grund av att hon sjukskrivit sig.

Företagsläkaren anmälde det hela som en "orättmässig, allvarlig beskyllning" till Arbeidstilsynet. Detsamma ansåg juristerna på Monas fackförbund.

Den frågan som ställs i boken är hur står det till med takhöjden i Statoil när företaget inte ens tolererar en sådan bagatell? Och hur representativt är det som skedde för det norska arbetslivet?



- Det har skett en Trumpifiering av det norska arbetslivet, säger Dag Yngve Dahle.

- Förhållandet mellan ledaren och de anställda har ändrats. Nu ser vi oftare än tidigare att det är "You are fired" som gäller.

Obehagliga metoder

I samband med boken genomfördes en enkät med fackförbundet Nito, som organiserar ingenjörer, där medlemmarna fick frågan om de själva utsatts för någon form av sanktioner på grund av vad de sagt eller skrivit. Nästan tio procent av medlemmarna svarade ja, medan talet nästan fördubblades – 18,1 procent - om frågan också gällde någon som de kände på jobbet.

- Det är ganska obehagliga metoder som används som rep- rimander och utstötning. Det har säkert också varit fallet förr i tiden. Men att folk får problem är kanske inte så överraskande, med tanke på hur mycket jobbet betyder.

I flera fall gick det så långt att de anställd fick en depression och också övervägde självmord.

Enligt Dag Yngve Dahle handlar det om en större ändring i arbetslivet där den gamla personalchefen, som ofta stod på de anställdas sida och bytts ut med HRM-chefer som står på ledningens sida.

HRM, eller Human Resource Management, delas ofta upp i "mjuk" och "hård" HRM. I den mjuka versionen framhålls medarbetarnas engagemang och motivation, och det finns en strävan efter gemensamma värderingar och samarbete. I den hårda versionen handlar det om att de anställda måste kontrolleras, styras och tuktas för att göra ett bra jobb.

Oljeindustrin med hård HRM

- I Norge har den hårda HRM-synen bland annat importerats via oljeindustrin, där den har anammats av Statoil. Men även offentliga verksamheter som Posten och NAV har införlat hård HRM.

Men den stöter också på problem på grund av rättigheterna de anställda har genom arbeidsmiljøloven, som är den norska motsvarigheten till lagen om medbestämmande i Sverige, MBL.

- Den norska arbetslivsmodellen kännetecknas av dialog och samarbete. LO och de andra fackförbunden är fortfarande väldigt engagerade i det, men arbetsgivarsidans intresse har svalnat. Allt oftare upptäcker de att de kommer undan med hård HRM, juridiskt sett. De hänvisar bara till lojalitetsskravet som den anställda har till ledningen.

Under vissa förhållanden, som när det är fara för miljö och säkerhet, har de anställda i Norge inte bara en rätt till att varsla. Är människoliv i fara har de också en plikt att göra det.

- Det är svårt att ge några generella råd för hur de anställda ska uppträda. Men ett råd man kan ge är att de inte bör kalla sig visseblåsare. Då hamnar de i en lagstiftning som bara säger att de har rätt till en kompensation om de straffas – inte ett skydd mot att bli förföljd av arbetsgivaren

- Det är mycket bättre att bara hänvisa till grundlagen och den yttrandefrihet som alla har i landet, säger Dag Yngve Dahle.

Ökad trygghet för visselblåsare i ny svensk lag

I januari kommer en ny lag i Sverige som ökar skyddet mot repressalier för den som slår larm om allvarliga missförhållanden. Arbetstagaren stärks, men har fortfarande ett stort ansvar när det gäller att bedöma vad som är tillräckligt allvarliga missförhållanden för att ge skydd.

TEMA

15.11.2016

TEXT: GUNHILD WALLIN

Den nya lagen kallas kort och gott "Visselblåsarlagen", även om dess mer formella namn är "Ett särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden". Det innebär att en arbetstagare, oavsett om han eller hon jobbar privat eller offentligt, kan gå ut till media eller till myndigheter och varsla om till exempel korruption eller andra allvarliga missförhållanden, utan att riskera repressalier som till exempel uteblivna löneökningar, försvårade karriärmöjligheter eller om man är vikarie – försvårade möjligheter till förlängning av anställningen.

Skyddet för arbetstagaren bygger dock på att man börjar med att ta upp frågan med arbetsgivaren och först om denne inte agerar får man gå till media eller anmäla till en myndighet.

– Arbetsplatser mår bra av ett klimat som gör att medarbetare vågar framföra kritik. Att tryggt kunna påtala missförhållanden så att man kan komma till rätta med problemen är en värdefull tillgång i både arbetslivet och samhället i stort. Det skydd som finns idag är inte tillräckligt. Frågan är om det i praktiken blir någon större skillnad med den nya lagen. Jag hoppas det, säger Lise Donovan, chefsjurist på TCO, Tjänstemännens Centralorganisation.

Komplicerade tolkningar

Hon ser den nya lagen som en förstärkning av den anställdes rätt att varsla om missförhållanden på jobbet, men tycker också att den är för komplicerad.

– Kravet är att det ska vara allvarliga missförhållanden som kan leda till fängelse eller därmed jämförliga förhållanden, men att göra en sådan bedömning är svårt, samtidigt som det är en förutsättning för att få det stöd lagen ger. När vi har kurser för våra fackliga förtroendemän, som kan få frågan om vad som är att beteckna som allvarliga missförhållanden, så tycker de att det är svårt att bedöma om det är så i det enskilda fallet, säger Lise Donovan.

Omvärlden prisar ofta visselblåsare för deras kurage att slå larm. Samtidigt visar verkligheten att de ofta betalar ett högt

pris. I Sverige har under året den så kallade Macchiarini-skandalen väckt stor uppmärksamhet. Den handlade i korthet om den karismatiska italienske kirurgen Paolo Macchiarini, berömd för sin skicklighet att operera in konstgjorda luftstrupar. Han lockades som gästprofessor till prestigefyllda Karolinska Institutet, KI, i Stockholm och blev samtidigt överläkare på Karolinska Universitetssjukhuset. Men allt efter att åren gick och flera patienter dog, blev några kolleger allt mer skeptiska till hans påstådda kompetens och varslade dåvarande rektorn på KI. Machiarini friades inledningsvis, och istället hotades de som hade larmat med uppsägning. När saken så småningom togs upp i media, blev det en skräll och inte bara Machiarini fick gå utan många huvuden har rullat i den allra högsta ledningen på KI.

Sällan hjältar på hemmaplan

– Arbetsgivarna säger ofta att det också ligger i arbetsgivarens intresse att missförhållanden kommer fram, men händelserna kring Macchiarini på KI, är ett bra exempel på att det kan finnas motstridiga intressen som gör att man inte alltid vidtar åtgärder trots att det är motiverat och att de som larmar inte alls blir hjältar. Dessutom är det ofta så att det inte bara arbetsgivaren som är kritisk mot den som larmar, utan också andra arbetstagare, säger Lise Donovan.

I år firar den svenska Tryckfrihetsförordningen 250 år, vilket innebär att det är den äldsta i världen. Att som anställd fritt tala ut om förhållanden på arbetsplatsen är dock en mer komplicerad fråga än att som enskild person fritt yttra sig i tryckta ord eller i andra medier. Som anställd har man en lojalitetsplikt, där man i första hand ska tala med arbetsgivaren när det inte står rätt till på arbetsplatsen. Denna är särskilt stark inom den privata sektorn, men finns också inom offentlig sektor. Inom offentlig sektor har dock den anställda meddelarfrihet och kan vända sig till media med sin kritik.

– Det handlar om att det är myndighetsutövning och skattefinansierade verksamheter, vilket ger ett ökat offentligt intresse av insyn och att pengarna förvaltas väl, säger Lise Donovan.

Möjlighet att varsla utvidgas

De offentliganställda som varslar media är skyddade av en så kallad meddelandefrihet, som är reglerad i Tryckfrihetsförordningen. Detta kan ske helt öppet och arbetsgivaren har ingen rätt att försvåra för eller bestraffa den som läckt. Om arbetstagaren väljer att kritisera verksamheten anonymt, har arbetsgivaren ingen rätt att försöka ta reda på vem det är som står bakom uppgifterna, det vill säga efterforska vem som använt sig av sin lagstadgade yttrande-, eller tryckfrihet, det så kallade meddelarskyddet. Arbetsgivaren har heller inte rätt att utsätta den som går ut och offentliggör missförhållanden repressalier av något slag.

På senare årtionden har denna form av yttrandefrihet naggats i kanten när offentliga verksamheter allt mer har privatiseras. Meddelarfriheten och meddelarskyddet gäller inte de anställda i privata företag, men nu finns en lagrådsremiss som föreslår en lagändring för de skattefinansierade företag som finns inom vård, skola och omsorg. En proposition har lovats under november månad och den nya lagen är tänkt att träda i kraft i april 2017.

Bättre koll på hur skattepengar används

”Verksamhet som finansieras av våra gemensamma skattepengar ska vara trygg och hålla hög kvalitet. Anställda och uppdragstagare måste därför kunna påtala när de upptäcker missförhållanden, utan att vara rädda för att drabbas av repressalier. Ett stärkt meddelarskydd bidrar till en sådan trygghet och förbättrar insynen i verksamheterna”, sa justitie- och migrationsminister Morgan Johansson, när han presenterade lagrådsremissen med namnet ”Stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentlig verksamhet”.

– Den stora skillnaden är att man som anställd också i ett privat företag inom vård, skola och omsorg får rätt att kontakta media om vad som helst och att det är upp till journalisten att bedöma om det är så allvarligt och intressant att man vill publicera uppgifterna, säger Lise Donovan.

Men många verksamheter är skattefinansierade utan att tillhöra vård, skola och omsorg.

– Så som lagrådsremissen är skriven finns det goda möjligheter att lägga till nya områden och det pågår också en statlig utredning om vilka ytterligare områden som skulle kunna vara aktuella, säger Lise Donovan.



Medbestämmande är viktigt, men...

- All den här forskningen om medbestämmande är viktig, men den har sina begränsningar. Jag tycker att för mycket sätts på spetsen. Vi har ett extremt bra samarbete mellan de förtroendevalda och företagsledningen, utbrister Knut E. Sunde, direktör för området industripolitik i den norska arbetsgivarorganisationen Norsk industri.

TEMA

15.11.2016

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Då har han i en timmes tid suttit på Norsk arbeidslivsforums seminarium och lyssnat på forskare från Fafo, Arbeidsforskningsinstituttet och Sintef sammanfatta de senaste årens forskning om medbestämmande i arbetslivet, där en ganska entydig bild av ett mer auktoritärt förhållande mellan ledarna och de anställda träder fram.

- Jag reser runt i hela Norge och träffar många av de främsta förtroendevalda och jag har mycket med LO att göra. Vi samarbetar om det vi kan och slåss om det vi är tvungna att slåss om, säger Knut E. Sunde.

- Produktivitetskraven är härifrån och till månen. Vi använder mycket tid på att hitta win-win-situationer där både före-

taget och de anställda drar nytta av samarbetet. Om en norsk bildelsproducent vinner ett kontrakt på sju år så kan det förutsätta en produktivetsförbättring på 6 procent varje år, påpekar han.

Självständiga anställda

Enligt Knut E. Sunde blir de utländska arbetsgivarna ofta överraskade av att de anställda är så självständiga. De löser utmaningar på egen hand, utan att behöva ta en fråga upp till översta chefen.

- De norska anställda kanske slutar tidigare på fredagen – men uppstår det ett problem ställer de upp under helgen.

- Det handlar om tillit och det ordet är likadant om man läser det framifrån som bakifrån, säger han.

Åsmund Knutsen, koncernombud på Aker Solutions som är ett av de största norska företagen i verkstadsindustrin, med byggande av oljeplattformar som en av sina största marknader, gav en liknande bild.

- För att få förtroende är tillit det viktigaste. Det är de informella kontakterna som är viktigast. Vi kan sällan stoppa en process, men vi kan ändra processer. Speciellt om vi får information så tidigt som möjligt genom att vara representerade i styrelsen.

Sex olika vd:ar

Något problem att bli hörd anser han sig inte ha.

- Jag har upplevt sex olika verkställande direktörer under min tid som koncernombud. De har sällan kunnat mer om verksamheten än mig.

Enligt Tore Nilssen, forskningschef på SINTEF teknologi og samfunn, håller det på att växa fram en ny samarbetsmodell i Norge som inte grundar sig på kollektivavtal eller medbestämmandelagar.

- Vad säger egentligen de förtroendevalda? Jo, att 95 procent av tiden använder de på att vidareutveckla företaget. 5 procent av tiden går åt till löneförhandlingar.

Enligt Tore Nilssen sker medbestämmandet i arbetslivet idag på tre sätt:

- Det grundläggande, representativa medbestämmandet som baserar sig på lagar och avtal.
- Det kollektiva samarbetet där alla anställda involveras i organisationen och dess drift.
- Det nya, utvidgade representativa samarbetet mellan parterna som går utöver lagar och avtal.

Men vad sker egentligen när de fackliga representanterna dras in i utvecklingsarbetet på företagen så att 95 procent av tiden går åt till det? Och vad sker i den del av arbetslivet som inte består av stora företag som uppfyller alla formella krav som medbestämmandelagar och kollektivavtal ställer?

Inledningsvis citerade Sissel C. Trygstad och Kristine Nergaard från forskningsstiftelsen Fafo ett av de svar de fick när de frågade ledare i småföretag om deras syn på medbestämmande:

”Vi är så små, vi har inte något kollektivavtal och inte något skyddsombud. Men vi har en vaktmästare som passar på. Om det är något som är fel ordnar vi det själva eller kontaktar vaktmästaren”.

De delar också upp arbetslivet i Norge på tre sätt:

- Verksamheter med fackföreningar och kollektivavtal
- Verksamheter utan fackföreningar och kollektivavtal
- Oseriösa företag

- Det är i den oorganiserade delen av arbetslivet som slaget om den norska arbetslivsmodellen kommer att stå, säger Sissel C Trygstad.



Henrik Normann i NIB - välfärden behöver också en bankdirektör

Henrik Normann leder en av de mest framgångsrika nordiska institutionerna, Nordiska investeringsbanken. Den fyller 40 år i år och upprättades med kapital från alla de fem nordiska länderna.

PORTRETT

15.11.2016

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: MARJO KOIVUMÄKI, NIB

- De nordiska länderna betalade in 278 miljoner euro. Det har på 40 år växt till att bli 3,1 miljarder euro. Samtidigt har vi betalat ut 800 miljoner euro i utdelning till länderna, säger Henrik Normann på den sortens skandinaviska som danskar använder för att vara säkra på att bli förstärkta – blandat med några engelska uttryck när det är extra viktigt att det inte uppstår missförstånd.

Sedan 2005 är också de tre baltiska länderna fullvärdiga medlemmar och ägare av banken, som har sitt huvudkontor i Helsingfors och 190 anställda. Enbart utdelningen från NIB skulle ha varit tillräcklig för att finansiera Nordiska ministerrådets budget i mer än sex år.

Nordiska investeringsbankens uppdrag är att låna ut pengar till projekt som antingen skapar en bättre konkurrenskraft, eller till gröna investeringar.

Att definiera vad som är en grön investering låter lättare än att definiera vad som ger ökad konkurrenskraft – hur avgör ni egentligen det?

- För att ge ett kort svar: Konkurrenskraft är det som skapar välbefinnande. Vi har i samarbete med ekonomer som Christian Ketels på Harvard Business School utvecklat ett redskap där vi mäter hur ett projekt kan bedömas utifrån fyra faktorer: Teknik, humankapital, infrastruktur och marknadseffekt.

- För att förbättra tekniken kan vi ge lån till forsknings- och utvecklingsprojekt, när det gäller humankapital handlar det bland annat om undervisning. Konkurrenskraft fordrar också en god infrastruktur – då har vi elförsörjning, vägar osv. Marknadseffekt handlar om att lösa uppgifter billigare än konkurrenterna.

- På alla dessa fält ger vi betyg till projekten, från excellent till below average. Ser vi på vad vi lånat ut pengar till är 50 procent av lånen sådant som har att göra med en grönare utveckling, 40 procent endast med konkurrenskraften, medan de sista tio procenten har gått till projekt som till exempel gynnar samarbetet mellan Norden och Baltikum.

- Allra helst vill vi ju ge lån till gröna projekt som också ökar konkurrenskraften. Ungefär 30 procent av våra projekt hamnar i bägge kategorierna. Det bästa är ju om vi kan bidra till en hållbar utveckling. Men vi har också gröna projekt som inte kan sägas öka konkurrenskraften.

Bekymrad om det blir för smått

Det är inte så ofta Nordiska investeringsbanken omtalas av nyhetsmedierna. Men då handlar det ofta om politiker i något av medlemsländerna som anser att banken bör göras om till något annat – till exempel att enbart bli en grön investeringsbank eller att NIB ska användas för att låna ut pengar till småföretag och entreprenörer.

Hur ser du på det?

- För det första, det är alltid positivt att folk intresserar sig för banken. För det andra, vi är redan på många sätt en grön bank. Oavsett vad man anser att vi ska göra är det min personliga mening att det måste finnas en viss storlek för att det ska bli effektivt. Jag skulle bli bekymrad om man etablerade en grön svensk bank, en grön norsk bank och en grön dansk bank, till exempel.



- Det är bättre att använda en gemensam bank i så fall, eftersom processen för att bedöma ett lån är likadan. Genom att vara större får man också en diversifiering av projekten som gör det mindre riskfyllt.

- Men NIB är ett instrument för politikerna. Jag ska inte ha någon egen uppfattning om vad bankens mandat ska vara. Allt jag säger är: Watch out så att det inte blir för många små enheter!

Vad är då fördelen med att få ett lån via NIB, jämfört med vad som annars finns på marknaden?

Kan de som har ett grönt projekt få lägre ränta om de vänder sig till er?

- Vi konkurrerar inte med räntan. Men vi vinstmaximerar inte heller. Den största skillnaden är att vi kan ge mycket längre lån. Det längsta lånet vi gett är till ett baltiskt projekt, där löptiden är 35 år.

Kvalitetsstämpel

- Vi kan inte heller finansiera ett projekt till mer än 50 procent. Men bara det faktum att ett projekt fått löfte om NIB-finansiering är en kvalitetsstämpel som gör det lättare att få resten av projektet finansierat. Vi kan också gå in i ett projekt som fått halva finansieringen på fem år och säga att vi tar den andra hälften, men på 20 år. Vi försöker utnyttja den "mer-effekt" vi kan ge om man skulle översätta det tekniska ordet som vi använder: additionalitet.

Det är inte många andra banker som har en "Triple A"-rating, som Nordiska investeringsbanken har och som är den högsta kreditvärdigheten som går att uppnå för en bank. NIB "punches over it's weight" skriver ratingbyrån Moody's, och använder ett av president Obamas älsklingsuttryck för att beskriva varför banken konsekvent haft en så hög rating under de 40 år den existerat.

- Det är klart att vi har förlorat pengar på en del projekt, som på Island 2008. Det året gick banken också med förlust. Men under finanskrisen hade vi hela tiden tillgång till den internationella kapitalmarknaden, påpekar Henrik Normann.

Det betyder att banken kunde fortsätta att ge ut obligationer, som är ett sätt att överbrygga det som alltid varit finansnäringens utmaning - att de som vill låna ut pengar oftast har en kortare tidshorisont än de som vill ha lån. På obligationsmarknaden är staterna och bolåneinstituten de största aktörerna. Finanskrisen uppstod när bolåneinstituten paketerade ihop olika bolån på ett sätt som gjorde att de som köpte obligationerna inte kunde se vilken risk de tog. När bostadspriserna föll i USA medförde det att de som ville låna ut sina pengar flydde till de få institutioner som bedömdes säkra, däribland NIB.

Kan inte stoppa en tsunami

- Vi utnyttjade det förtroendet när vi såg att det uppstod luckor och hål som gjorde att nordiska projekt inte fick den finansiering de behövde. En bank som inte har några förluster alls gör inte sitt jobb.

- Vi kan aldrig stoppa en tsunami som finanskrisen, men lite motkonjunkturella kan vi vara, säger Henrik Normann.

Har NIB också bidragit till att sysselsättningen är högre i Norden och Baltikum än vad den annars skulle ha varit?

- Jag tror att det hade varit arrogant av en liten bank som oss att hävda det. Men det jag kan säga är att vi har bidragit till att säkra välbästandet i Norden. Indirekt har vi också kunnat bidra till att finansiera projekt som kunnat genomföras i Norden och som annars kanske flyttat utomlands. Därmed har vi skapat eller behållit arbetsplatser i Norden.

Uppnå något mer än lönsamhet

Vad är skillnaden mellan att arbeta i Danske Bank, som du jobbade på tidigare och där du var vd i Danske Markets, och att arbeta i NIB?

- Jag tror att jag svarar lite som en politiker och säger att det finns fler likhetspunkter än skillnader. Men ska jag nämna några skillnader så var målsättningen tydligare i Danske Bank, där var det de ekonomiska resultaten som var viktigast. I NIB har man förmånen att ha åtta stater som ägare, men också det mer diffusa målet om att vi ska göra en "impact", vi ska uppnå något utöver att vara lönsamma.

Att bidra till att utveckla grön teknik är ett sådant mål. Henrik Normann påpekar att det inte bara är de baltiska staterna som kan dra fördel av NIB:s extremt goda rating. Sammanlagt har NIB en balansomsättning på 28 miljarder euro.

- Vi lånar också ut pengar till många kommuner i Norden och Baltikum och är just nu involverade i ett projekt där Stockholms kommun bygger ett reningsverk som också kan skilja ut de små plastpartiklarna som miljöforskarna är oroliga för och som annars skulle komma ut i Östersjön.



Mariana Mazzucato och Henrik Normann på 40-årsjubileet för NIB. (Foto: Björn Lindahl)

Hur aktiv ska staten vara?

På NIB:s jubileumsseminarium under Nordiska rådet i Köpenhamn var huvudtalaren Mariana Mazzucato, som är professor i innovationsekonomi vid Sussex University i Storbritannien.

Hon argumenterar för att staten bör spela en större roll i den näringsutvecklingen och har genom en rad studier i olika branscher som läkemedel, bioteknik och IKT visat hur stor roll offentliga grundforskning spelar. I en egen studie av hur Iphonen utvecklats visar hon hur alla de viktigaste teknologier som gör mobiltelefonerna smarta har finansierats med statliga medel, som Internet, GPS, pekskärmar och röststyrda tjänster som Siri.

Är det statens eller NIB:s uppgift att välja mellan olika gröna teknologier, till exempel vågkraft eller vindkraft och därmed påverka utvecklingen?

- Om det ska ges subventioner till en ny teknologi så bör den i så fall vara tidsbegränsad. Man måste se om de marginella kostnaderna faller – kostar det till exempel mindre att bygga ett vindkraftverk om några år än vad det gör idag? Vi måste se till att vi inte utvecklar nya subventioner som blir som EU:s lantbruksstöd, som aldrig gick att avveckla. Politikernas viktigaste uppgift är inte så mycket att hitta vinnarna, som att att ta död på förlorarna.

Kommer Nordiska investeringsbanken att bestå om 40 år?

-Jag tycker att alla verksamheter vart femte år ska ställa frågan: Är vi relevanta? Jag tror att NIB är det om fem år. Finansnäringslivet kommer i alla fall att bestå. Vi är i en av de äldsta näringarna i världen som omtalas redan i Bibeln, säger Henrik Normann, som tycker om att skämta om bankdirektörer och hur de sällan är den mest omtyckta yrkesgruppen.



Islands nordiske samarbeidsminister Eygló Harðardóttir

Er nordiske velferdsstater godt nok forberedt på å møte kriser?

Bruker Norden for lite penger på nordisk velferd? Ja, mener Islands nordiske samarbeidsminister Eygló Harðardóttir. Hun ser store muligheter i å løfte samarbeidet om velferd. Derfor støtter hun forslaget om å opprette et Nordisk velferdsforum og et system med felles velferdsindikatorer for å bli bedre beredt til å møte kriser.

NYHET

15.11.2016

TEKST OG FOTO BERIT KVAM

Den nordiske velferdsvakten er et treårig prosjekt som ble opprettet under Islands formannskap i Nordisk ministerråd i 2014. Den islandske regjeringen ville da gjøre bruk av erfaringene med den islandske velferdsvakten og det Island hadde lært gjennom krisa. Dette ga bakgrunn for å undersøke hvordan de nordiske landene kan bli bedre forberedt på å møte fremtidige kriser.

Hensikten med Den nordiske velferdsvakten var å fremme og styrke bærekraften i de nordiske velferdssystemene gjennom samarbeid, forskning, kunnskaps- og erfaringsutveks-

sling. Prosjektet ble formelt avsluttet med en konferanse i Reykjavik 10 november.

- Er de nordiske velferdsstater beredt til å håndtere fremtidige kriser? Spurte Siv Friðleifsdóttir, prosjektansvarlig for Nordisk velferdsvakt ved åpningen.

Flere spørsmål kom på rappen.

- Er de lokale sosialtjenestene i de nordiske landene forberedt på kriser? Kan nordiske land enes om tretti indikatorer som mål på velferd? Hvordan håndterer man økonomiske kriser på beste måte, ved å bruke velferdsstatens muskler til

å skjerme de mest utsatte, eller å kutte i budsjetter og la den sterkeste rett råde?

Spørsmålene ble stilt til et hundretalls nordiske deltakere, fra departementer, forskning og andre interessenter, som var rede til å diskutere dem under konferansens gang da resultatene fra forskningen ble lagt frem.

Tre delprosjekter

Prosjektet Nordiske velferdsindikatorer, NOVI, er ment som et verktøy for å observere og analysere utviklingen i de nordiske velferdssystemene og brukes i politikktutvikling. Sigríður Jónsdóttir og Håkan Nyman la frem resultatene fra arbeidet så langt. Prosjektgruppen har foreslått et system på 30 velferdsindikatorer med utgangspunkt i ni dimensjoner: Helse; utdanning/ferdigheter; arbeid; balanse arbeidsliv - fritid; inntekt; bolig; sosialt nettverk og deltakelse; personlig trygghet; opplevelse av velferd. NOVI som systemet kalles skal være så enkelt at det skal være lett å samle og presentere data, og det skal kunne virke som et early warning system. Arbeidsgruppen har laget en web basert prototyp som det er mulig å teste ut.



Håkan Nyman og Sigríður Jónsdóttir demonstrerer systemet med nordiske velferdsindikatorer.

Prosjektet Finansielle kriser og konsekvenser for velferd er ledet av professor Stefán Ólafsson. Det har fokus på levekår, politikktutvikling og konsekvenser av politikken og skal sammenligne effekter av krisa på nittitallet og den seneste i 2008. Prosjektet skal munne ut i en bokutgivelse våren 2017, der en rekke nordiske og internasjonale eksperter er involvert. I prosjektet skal det bygges en databank med sammenlignbare informasjon om relevante aspekter av konsekvenser for velferd, politikktutvikling, karakteristika og utbredelse.

Wellbeing Consequences of the Financial Crisis var hans tema under konferansen der han blant annet viste hvordan Island taklet krisa som rammet i 2008.

- Alle dataene vi har om velferdskonsekvenser av krisa viser at Island kom bedre ut av krisa selv om det var et av de verst rammete landene, konkluderer Stefán Ólafsson og viser til politikken som gikk ut på å skjerme de mest utsatte gruppene.

- Dette ble effektivt gjennomført. Vi devaluerte krona. Det ville ikke vært mulig hvis vi hadde hatt Euro. Vi hadde en sterkt devaluering som reduserte verdien av inntektene til husholdningene. Samtidig ble virkningene av regjeringens politikk mildnet for de lavere inntektsgruppene og forsterket for dem med høyere inntekter gjennom omfordeling av skatten. Alt dette hadde stor betydning for sysselsettingen, slik også devalueringspolitikken hadde.

- Vi klarte å opprettholde et høyt sysselsettingsnivå gjennom hele krisa på grunn av velferdspolitikken, omfordelingspolitikken, den aktive arbeidsmarkedspolitikken og devalueringen som også har hjulpet godt og fått fart på turistindustrien.

Hvilken rolle spilte Den islandske velferdsvakten?

Det var et viktig initiativ fordi det var et forum der folk fra ulike deler av samfunnet og velferdssystemet kunne komme sammen, dele erfaringer og fortelle om folk som hadde problemer og kriser som oppsto, og så gi myndighetene råd. De betydde mye for å vekke oppmerksomheten om viktige områder. Velferdsvakten ville motvirke velferdskonsekvensene. Selvfølgelig kunne vi ikke løse alle problemer, men holde dem på et minimum.

Sosialtjenestens rolle i kriser

Det tredje delprosjektet handler om Nordiske velferdsstaters håndtering av kriser, og hvilken rolle den lokale sosialtjenesten spiller i håndtering av kriser. Oppgavene til den lokale sosialtjenesten varierer mellom landene, men målet for alle er å sikre innbyggerne basis tjenester og assistanse når det trengs.

I sin fremleggelse av rapporten understreket professor Guðný Björk Eydal behovet for et bottom up perspektiv i håndteringen av kriser. Lokale myndigheter er ofte de første som møter krisa, og har best kjennskap til dem som rammes.

- Vi ser at noen grupper er mer sårbare enn andre. Vi er utsatt for det samme jordskjelvet, men det rammer oss forskjellig. Sosialtjenesten er ofte den første kontakten når katastrofer skjer. Utfordringen er ofte å dele informasjon på grunn av ulike hensyn, som til personvern. Det er derfor viktig på være forberedt på hva man kan dele av informasjon og hva som ikke kan deles.

I prosjektet ble det spurt om sosiale tjenester har en rolle i krisehåndteringsplaner. Forskningen viser klart at dette er tilfellet. I Nordiske land er dette ulikt håndtert. I Norge og Finland er allerede sosiale tjenester en del av krisehåndteringsplanene.

Svalbardgruppen, Det nordiske samarbeidet om helseberedskap, inkluderer nå også sosialtjenesten i sine beredskapsplaner. Forskergruppen som har levert rapporten om sosialtjenestens rolle i kriseberedskap er invitert til å orientere om funnene på Svalbardgruppens neste møte. Her vil forskerne foreslå å dele planer slik at de kan lære av hverandre og være informerte partnere i kriseberedskap.



Professor Guðný Björk Eydal (til venstre) diskuterer resultatene av prosjektet om krisehåndtering

Veien videre? To forslag

Når rapportene foreligger i sin helhet er spørsmålet som Siv Friðleifsdóttir, prosjektleder for Nordisk velferdsvakt sa det:

- Hvordan skal man gjøre en rapport til noe mer enn en rapport?

Hun la frem to forslag: Et om Nordisk velferdsforum, som kan organiseres hvert annet år av Nordens velferdssenter og fungere som en møteplass for forskning, politikk og politikkutredere. Et forum der man kan hente og legge frem ny og relevant kunnskap om aktuelle og presserende utfordringer og diskutere beredskap for kriser og katastrofer.

Det andre forslag er å skape et system av Nordiske velferdsindikatorer, NOVI, som kan observere og følge trender og politikk på velferdsområdet, og som kan bli et veikart for utviklingen fremover. NOVI presenteres årlig og på en måte som kan skape oppmerksomhet fra omverdenen. NOVI blir også en oppgave for Nordens velferdssenter.



Paneldiskusjon fra venstre Anders Geertsen NMRS, Kirsi-Marja Lehtelä FIN, Axel West Pedersen NO, Lára Björnsdóttir IS, Carin Cuadra S

- Det var sterkt å se hvor godt Island taklet krisa sammenlignet med de andre landene, var avdelingsleder i Nordisk ministerråds sekretariat Anders Geertsens kommentar da han innledet paneldebatten, og fikk almen støtte for det.

- Rapportene viser hvordan nordiske land kommer godt ut av krisa sammenlignet med andre land, mente forsker Kirsi-Marja Lehtelä, Finland, som også kommenterte det overbevisende materialet Guðný Björk Eydal la fram.

Hoveddelen av diskusjonen handlet om velferdsindikatorer.

- Jeg synes det var flott å høre om de nordiske velferdsindikatorer, sa Lára Björnsdóttir, som ledet den islandske velferdsvakten.

- Vi trodde at akademikere hadde slik kunnskap, men det viste seg at det ikke var sånn. Indikatorer ble derfor viktige for å finne ut hvor det var nødvendig å sette inn tiltak.

Forsker Axel West Pedersen fra Norge hadde lekt seg med prototypen av velferdsindikatorer og blitt veldig imponert over denne. Svenske Carin Cuadra lurte på om det var lurt å inkludere flere land utenfor Norden i indikatorsystemet. Spørsmålet flere stilte var omkring antallet indikatorer og hvordan de skulle presenteres. Hvordan er det mulig å skape oppmerksomhet og debatt om de nordiske velferdsindikatorer? Er det mulig aggregere data og presentere en indikator som viser utviklingen på velferdsområdet?

Den nordiske velferdsmodellen har en mye sterkere stilling i dag enn for få år siden. Det er derfor viktig å få frem denne typen kunnskap, mente flere av deltakerne under den livlige diskusjonen.

Erfaringer fra politikken

- Jeg synes dette er veldig bra, sa samarbeidsminister Eygló Harðardóttir til Arbeidsliv i Norden.

- Det er viktig å få frem indikatorer slik at vi kan jevnføre hvordan det går i de ulike landene. Det var en diskusjon om det skulle være en eller flere indikatorer. For meg som har anvendt de islandske velferdsindikatorer i stor grad, er det helt klart at det er viktig å få frem flere siffer enn bare ett, for å kunne anvende tallene til å fatte bedre beslutninger og sikre folk en bedre velferd.

- Jeg har vært nordisk samarbeidsminister i tre og et halvt år. Da vi startet samarbeidet var det mye diskusjon om at det ikke er så mye som skjer i det nordiske samarbeidet. I dag skjer det noe i det nordiske samarbeidet. Så er det viktig at når vi har disse store prosjektene, at de leder til noe. At det

ikke bare skrives store fine rapporter som så presenteres på en konferanse, men at det gjøres noe mer med resultatene av prosjektet.

Dette mener hun kan gi økt verdi til det nordiske samarbeidet og er noe hun vi anbefale.

- Å ta frem velferdsindikatorene og se på hva som går bra og hva som ikke går bra, og så ha en diskusjon om saker som haster og saker som kommer til å bli viktige fremover, kan være et nyttig redskap for samarbeidsministrene, men vi får se hva den neste islandske samarbeidsministeren kommer til å si. Jeg synes at det er noe som burde være aktuelt å diskutere, så er det jo opp til den nordiske troikaen hva de vil gjøre med dette.

Les mer om Den nordiske velferdsvakten her:

<https://eng.velferdarraduneyti.is/nordicwelfarewatch>



Stefán Ólafsson, Eygló Harðardóttir, Ingi Valur Jóhannsson

Hvorfor gikk det så bra med Island?

I perioden fra krisa slo inn i 2008 og frem til 2011 hadde Island den største inntektsutjevningen i Europa. En utbredt tenkemåte er at økonomiske kriser krever innstramminger. Island er et eksempel på det motsatte. Velferd virker bedre enn innstrammingstiltak, hevder forskerne bak rapporten Velferdskonsekvenser av finanskrisa.

INNSIKT

15.11.2016

TEKST OG FOTO BERIT KVAM; TABELLER STEFÁN ÓLAFSSON

Professor Stefán Ólafsson presenterte resultatene fra forskningsarbeidet som er en del av programmet Nordisk Velferdsvakt i Reykjavik 10. november. Han var selv overrasket over det tydelige bildet som avtegnet seg.

- Resultatene for Island er mye bedre enn forventet. Å sikre husholdningenes velferd virker bedre enn innstrammingstiltak. Det viser en sammenligning av utviklingen i Island, Irland og Hellas.

Forskningsgruppen bak prosjektet består foruten forskningsleder Stefán Ólafsson av Olli Kangas, Joakim Palme, Jon Erik Dølvik og Jørgen Goul-Andersen fra de nordiske landene, og i tillegg Mary Daly fra Irland, Pran Bennet fra England, Ana M. Guillen fra Spania, Manos Matsaganis fra Hellas. Hele prosjektet vil bli publisert i en bok våren 2017.

Rapporten Velferdskonsekvenser av finanskriser inneholder komparative studier av politikken som ble ført og hvilken

virksomhet den hadde på velferd (wellbeing). Det er også gjort landstudier. Aktuelle forskningsspørsmål har vært: Hvordan ble byrdene krisene medførte fordelt? Hva virket best for å få slutt på krisa og opprettholde velferd?

Den islandske tilnærmingen gikk ut på å omfordele byrdene ved å øke skattene for dem med høyere inntekter og skjerme utsatte grupper. Helt konkret :

- Utgiftene til velferd ble økt og omfordelt mot lavere og midlere inntektsgrupper.
- Hovedmålet var å skjerme de mest utsatte
- Skattene til høyere inntektsgrupper økte, men ble senket for andre.
- Trygd rettet til lavere inntektsgrupper ble spesielt økt, for å unngå økt fattigdom
- Gjeldslette ble gitt til folk med lavere og midlere inntekter
- Aktivering og jobbskaping økte i stort monn.
- Devaluering av den islandske krona bidro til å holde en høyere sysselsettingsgrad.

I perioden fra krisa inntraff i 2008 og frem til 2011 har Island hatt den største inntektsutjevning i Europa.

Figuren nedenfor er hentet fra Stefán Ólafsson foredrag og viser en sammenligning mellom tre av landene som ble hardest rammet av krisa: Island, Irland og Hellas, hvilken politikk og tiltak som ble satt i verk og hvordan det slo ut på husholdningenes velferd.

Comparative Profiles for 3 Countries			
Depth of crisis; Capability; Policy emphasis and Wellbeing Outcomes			
	Iceland	Ireland	Greece
Depth of crisis	Very deep	Very deep	Deepest
Initial position before crisis:			
Welfare regime	Strong	Average	Weak
Public debt	Low	Low	High
Poverty	Low	Average	High
Crisis policy emphasis:			
Austerity measures	Medium	High	High
Redistribution with taxes and transfers	High	Low	Medium-high
Equalizing income distribution	High	Low	Low
Full employment emphasis	High	Medium	Low
Devaluation of currency	High	None	None
Wellbeing outcome for households:	Best	Medium	Worst

Sammenligningen viser forskjellene landene imellom når det gjaldt hvor hardt krisa rammet. Her peker Hellas seg ut som det landet som var i den dypeste krisa, Island og Irland var i dyp krise. I

forhold til Irland og Hellas hadde Island et bra utgangspunkt da krisa slo inn.

- Vi var i en god situasjonen når det gjaldt statens økonomi. Vi falt fra store høyder, regjeringen hadde ikke stor gjeld. Statsgjelden økte i stor grad under krisa fordi det ble satt i verk mange nyttige saker for å gjenvinne økonomien.

I 2007 hadde Island Europas laveste ledighet. Under krisa ble den tredoblet. Det var liten fattigdom, i motsetning til i Hellas der fattigdommen var høy allerede før krisa.

Innstramminger

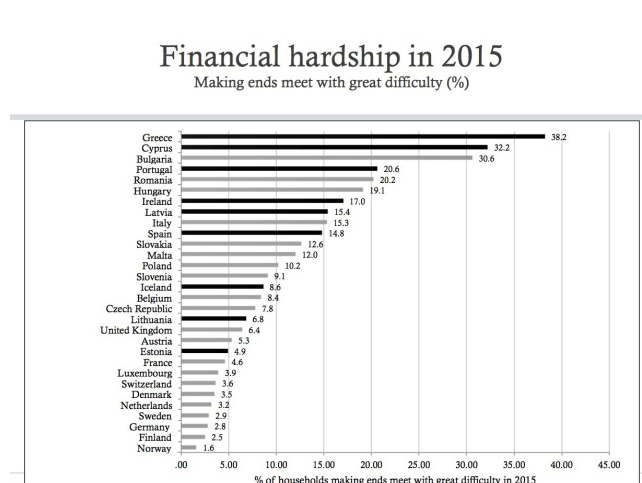
Tabellen over viser hvilke tiltak regjeringene satt inn for å motvirke krisa. Alle landene satte i verk innstrammings tiltak. Men for Islands del i moderat grad.

- Vi gjorde en del innstramminger, men i mye mindre grad enn de andre europeiskelandene som ble hardt rammet av krisa. Det var innstramminger som ikke var så farlige, og som ikke hadde så store negative konsekvenser som dem vi så i Sør Europa, sa Stefán Ólafsson og la til:

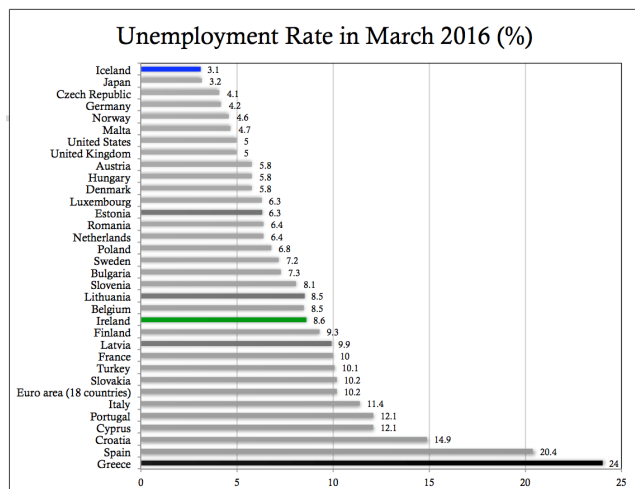
- Island gjorde det godt når det gjaldt å gjøre bruk av velferdsressursene, omfordele midlene til der behovet var størst, vi skjermet husholdningene, men vi kuttet i helse, i utdanning og i administrasjon.

Problemer med å få endene til å møtes

Tabellen nedenfor viser konsekvensene av krisa. Den viser andelen av landenes befolkning som hadde store problemer med å få endene til å møtes i 2015. Landene som er markert med svart strek, er dem som var hardest rammet av krisa.



Et annet mål på i hvilken grad landene har kommet seg ut av krisa er arbeidsløsheten. I mars 2016 hadde Island den laveste ledigheten i Europa med 3,1 prosent, Hellas den høyeste med 24 prosent og Irland en ledighet på 8,6 prosent viser Stefán Ólafsson tabell:



Utviklingen under krisa

Krisa utviklet seg forskjellig i de tre landene som er sammenlignet. Bildet nedenfor viser hvordan byrdene hadde helt forskjellig forløp. Den bratte kurven for Islands del, avspeiler hvordan landet ble rammet umiddelbart, men nå er på god vei ut av problemene. Det kan understrekes videre ved at Island i 2014 hadde den laveste andelen husholdninger under fattigdomsgrensa av alle landene i Europa.



Island gjorde det bedre enn andre land som var hard rammet av krisa og unngikk store konsekvenser for husholdningenes velferd og kom seg raskere ut av krisa, sier professor Stefán Ólafsson .

Konklusjonene han trekker av de dataene han kan vise til er videre at jo dypere krisa er jo sterkere følger får den for velferden.

- En sterk velferdsstat mildner konsekvensene. Det gjorde også regjeringens evne og vilje til å takle krisa

- Større vekt på innstramming blir ofte sett i samband med mer negative konsekvenser for lavere inntomsgrupper.

- Utjevningsspolitikk mildner effekten av krisa

For Islands del var det var mange faktorer som virket sammen.

- Velferdspolitikken gikk ut på å skjerme dem som er mest utsatt og ble effektivt gjennomført. Vi devaluerte krona. Det reduserte verdien av inntektene til husholdningene. Samtidig ble virkningene av regjeringens politikk mildnet for de lavere inntektsgruppen og forsterket for dem med høyere inntekter gjennom omfordeling av skatten. Alt dette hadde stor betydning for sysselsettingen. Vi klare å opprettholde et høyt sysselsetningsnivå gjennom hele krisa på grunn av velferdspolitikken, omfordelingspolitikken, den aktive arbeidsmarkedspolitikken og devalueringen. Det har også fått fart på turistindustrien.

Les mer om programmet Nordisk Velferdsvakt her:

<https://eng.velferdarraduneyti.is/nordicwelfarewatch/>

Se også: Er nordiske velferdsstater godt nok forberedt på å møte kriser?



Tak för vinster i välfärden väcker starka känslor i Sverige

Det blev genast gräl om innehållet, när den så kallade Velfärdsutredningen presenterades den 8 november och där förslaget är att vinster i välfärden begränsas. De borgliga partierna vill ha bort taket på sju procent, medan Vänsterpartiet pressar regeringen till ännu tuffare åtgärder mot vinster.

NYHET

14.11.2016

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: REGERINGSKANSLIET

Det var en diger lunta på över 700 sidor, som regeringens särskilde utredare Ilmar Reepalu presenterade för en välbesökt presskonferens i regeringens pressrum på Rosenbad i Stockholm. Utredningen tillsattes 2015 har länge kallats Velfärdsutredningen, men presenterades nu under namnet "Ordning och reda i välfärden". Syftet med utredningen har varit att säkerställa att skattepengar ska användas till just den verksamhet de är avsedda för och att eventuella överskott ska gå tillbaka till verksamheten där de genererats. Utredningen har också tittat på reglerna som gäller när privata aktörer får i uppdrag att bedriva vård, skola eller omsorg.

– Mycket av det vi föreslår kunde man önska hade funnits på plats för 20 år sedan, då hade vi haft en lite enklare situation, sa Ilmar Reepalu.

Ilmar Reepalu gav i sin presentation av utredningen flera skäl till varför utredningen landat i ett förslag som innebär ett generellt tak för vinstuttag på sju procent på så kallat operativt kapital, samt 0,35 procent av statslåneräntan. Totalt innebär det att det blir ett tak för vinstuttag på cirka tio procent. Resten av vinsten föreslås gå tillbaka till verksamheterna, vilket enligt utredningen skulle innebära fyra, fem miljarder tillbaka till verksamheterna och öka utrymmet för bemanning, kompetensutveckling och andra kvalitet-

shöjningar. Utredningen föreslår också att det ställs hårdare krav på de företag som vill vara verksamma inom vård, skola och omsorg, bland annat krav på relevant utbildning inom välfärdsområdet och också ekonomiska stabilitet.

– Ifall de fyra, fem miljarderna istället används i verksamhet kommer de att leda till bättre kvalitet. Det är det viktiga, att skattepengar används för att skapa bättre kvalitet i verksamheterna, säger Ilmar Reepalu.

Tre koncerner dominerar

Tanken bakom privatiseringen som sköt fart i slutet av 80-talet var bland annat att öka valfriheten för brukarna, men under årens lopp har många, små verksamheter köpts upp och numera står de tre största koncernerna för ca 40 procent av den privata verksamheten inom hela välfärdsområdet. Den ideella sektorns del inom välfärdsområdet är relativt liten i Sverige och har inte ökat under de senaste decennierna.

Tre stora privat aktörer inom hälso- och sjukvården 2014

Företag	Omsättning, SEK	Vinst, SEK
Praktikertjänst	9 812 000 000	487 000 000
Capio	6 501 000 000	406 000 000
Aleris	4 315 000 000	- 307 000 000

De tre största privata aktörerna inom hälso- och sjukvården omsätter för mer än 20 miljarder kronor, vilket är ungefär 50 procent av den svenska vårdmarknaden. Källa: Dagens Samhälle

Det har också diskuterats om utredningen skulle föreslå krav på bemanning eller andra kvalitetskrav, men nöjer sig i huvudsak med ett vinsttak. Motiveringen är att ökade krav på kvalitet skulle öka den administrativa bördan, tid och energi som istället bör användas till kärnverksamhet. Ilmar Reepalu poängterade också i sin presentation att kvalitet är en komplicerad sak att mäta. Är till exempel betyg det mest relevanta mätinstrumentet i en skola, eller riskerar det istället att skapa höga betyg utan riktig täckning i kunskap? Utredningen konstaterar också, inte minst inom skolans område, att privatisering leder till en ökad selektering av elever, till exempel har 55 procent av eleverna i de privatdrivna skolorna akademiskt utbildade föräldrar.

Starka känslor

Diskussionen om vinster i välfärden har pågått länge i Sverige och har kännetecknats av starka känslor och en kraftig polarisering. På ena ytterkanten finns Vänsterpartiet, som vill förbjuda varje form av vinstuttag i de företag som är verksamma inom vård, skola och omsorg. På andra sidan finns de borgerliga partierna och arbetsgivare- och branschorganisationerna. Sverigedemokraterna har svängt i frågan och gjort klart att de kommer att stödja allianspartierna, vilket

innebär att det inte finns majoritet i riksdagen för förslaget att införa ett sju procentigt tak. Samtidigt är en majoritet av befolkningen emot vinster i välfärden, enligt den så kallade SOM-undersökningens mätningar 2015.

Debatten efter utredningen lät heller inte vänta på sig, även om den snabbt hamnade i skymundan av USA:s presidentval. Av de första reaktionerna att döma tyder dock allt på att debatten kommer att fortsätta och troligen bli en valfråga också i nästa riksdagsval.

"För fokuserad vid vinsten"

– Ilmar Reepalu missar de stora problemen och är helt fokuserad bara vid vinstfrågan. Det är en politiserad produkt, andemeningen är djupt skeptiskt till allt som har med privat företag och valfrihet i välfärden att göra och ser dessutom ingenting som har med kvalitet att göra, sa moderaternas finanspolitiska talesman Ulf KristerSSon i en debatt i Sveriges Radios Studio 1 samma dag.

Han, liksom de andra borgerliga partierna och inte minst branschorganisationerna för de privata aktörerna inom välfärdsområdet, anser att utredningens förslag är förödande för välfärdsområden. Många företag kommer att lämna en bransch, som väl behöver de privata aktörerna, enligt kritikerna. Däremot är brist på kvalitet inom skola, vård och omsorg aldrig acceptabelt, varken hos privata välfärdsaktörer eller hos kommunerna, sa Ulf KristerSSon.

Slöseri med skattepengar?

– Det är djupt provocerande både om något företag tjänar pengar på dålig kvalitet eller om kommunerna slösar bort skattepengar, sa Ulf KristerSSon.

Civilminister Ardalan Shekarabi, som deltog i samma debatt, kontrade med att det inte finns något annat land i Europa, där man har gått så långt med att släppa in vinstdriven verksamhet i det offentligt finansierade skolan.

– Även om vi skulle släppa in Ilmar Reepalus förslag så tillåter vi sju procent vinst, vilket är mer marknadsliberalt än i något annat land i Europa, sa civilminister Ardalan Shekarabi.

EU-kommissionen struntar i gult kort för direktiv om utstationerade arbetstagare

Ska arbetstagare som utstationeras för att arbeta i ett annat land ha rätt till samma lön som det landets arbetstagare? Ja, menar Europeiska kommissionen som håller fast vid sitt förslag om att ändra utstationeringsdirektivet, trots hårt motstånd från medlemsländerna i Östeuropa.

NYHET

14.11.2016

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU&ARBETSRÄTT

Det var i mars i år som kommissionen lade fram förslag till ändringar i utstationeringsdirektivet. Syftet med förslaget är att arbetstagare som tillfälligt arbetar i ett annat land ska ha samma lön som värdlandets egna arbetstagare, i stället för att behöva nöja sig med minimilön som reglerna säger idag. Förslaget är – milt uttryckt – ovanligt kontroversiellt.

För regeringar och fackliga organisationer i EU:s höglöneländer, däribland de nordiska länderna, är initiativet välkommet. Medlemsländerna från det forna östblocket är tvärtom upprörda över att kommissionen vill börja riva i det gamla direktivet medan man fortfarande slickar såren efter striderna om det så kallade tillämpningsdirektivet som antogs 2014. Enligt dem finns redan alla regler som behövs på plats.

Arbetsgivarna protesterar

Arbetsgivarna vill inte heller ha någon revision av direktivet. De fem största arbetsgivarorganisationerna i Norden skriver i ett brev till kommissionen att själva grunderna för våra kollektivavtals- och lönebildningssystem rubbas om samma lön ska betalas för samma arbete på samma plats.

Det var alltså inte förvånande att parlamenten i de ”nya” medlemsländerna försökte stoppa förslaget genom att ge det ett så kallat gult kort. Det är en möjlighet för de nationella parlamenten att invända mot lagförslag som de anser rör en fråga som inte bör regleras på EU-nivå eller som går för långt. Om en tredjedel av parlamenten lämnar in sådana reservationer måste kommissionen ompröva sitt förslag. Det betyder inte att den är tvungen att dra tillbaks det eller ändra det. Den kan hålla fast vid förslaget, men måste i så fall motivera mer utförligt varför den inte bryr sig om invändningarna.

Elva gula kort

Och det är just vad som har hänt i detta fall. I början av maj hade sammanlagt elva länders parlament gett förslaget gult kort, vilket var tillräckligt. Argumenten går i huvudsak

ut på att företagen i de nya medlemsländerna skulle berövas en viktig – och rättvis – konkurrensfördel om de skulle tvingas betala sina utstationerade arbetstagare mer än minimilönen i värdstaten. Det skulle alltså bli ett hinder för den fria rörligheten.

Bland dem som invände var faktiskt också det danska Folketinget, fast med en annan motivering. Folketinget välkomnar att kommissionen lägger fram ett förslag som syftar till att garantera lika lön för lika arbete, men texten säger inte tillräckligt tydligt att det är medlemsländerna själva som definierar vad som är lön. Förslaget är också otydligt när det gäller villkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, menar Folketinget.

I slutet av juli meddelade kommissionen att den tillbakavisar alla invändningar och står fast vid sitt förslag. Syftet med förslaget är att konkurrensvillkoren mellan nationella och gränsöverskridande tjänsteleverantörer ska bli mer lika och att arbetstagare som arbetar på samma ort ska skyddas av samma bindande bestämmelser. Det går inte att uppnå på annat sätt än med EU-regler, argumenterar den. Kommissionen tycker inte heller att det danska Folketingets oro är befogad, och pekar på formuleringar som ska garantera medlemsstaternas självbestämmande när det gäller lön och villkor för uthyrda arbetstagare.

Den 8 – 9 december ska medlemsländernas arbetsmarknadsministrar ha en första diskussion om förslaget. Räkna med att det blir ett livligt möte. Frågan är om det alls finns några förutsättningar för att komma vidare.



Hur ska fjolårets flyktingström integreras på arbetsmarknaden?

Flyktingar är annorlunda som grupp jämfört med arbetsinvandrare. Integrationen av fjolårets rekordstora inströmning av flyktingar till Norden kommer därför troligen att gå trögare än för arbetsinvandrarna. Det finns dessutom en risk för att integrationen på arbetsmarknaden går åt fel håll efter 5-10 år, varnade forskarna på ett nordiskt seminarium som arrangerades i Oslo.

FORSKNING

11.11.2016

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

- I fjol såg kurvan i diagrammet över antal asysökande ut som Matterhorn. I år ser det mer ut som ett platt danskt landskap, sa den norske statssekreteraren på finansdepartementet, Tor Bjørnestad, när han den 10 november öppnade seminariet som Nordic Economic Policy Review arrangerat tillsammans med Nordiska ministerrådet och Nordregio och som hölls på Finansdepartementet i Oslo.

Det främsta skälet till de lägre siffrorna är att fem europeiska länder som hör till Schengensamarbetet har återinfört gränskontroller. Bjørnestad varnade för att ta de lägre siffrorna för antalet asysökande som bevis för att det underliggande migrationstrycket mot Europa har minskat:

- Det finns gallupundersökningar som indikerar att 165 miljoner människor vill emigrera till Europa om det hade varit möjligt, sa han.

Forskare på institutioner som den internationella valuta-fonden (IMF), har slagit fast att antalet asylansökningar till europeiska länder 2015 var de högsta på 30 år. Även i förhållande till migrationen från de nya EU-länderna var den stor.

- Vi vet väldigt lite om skillnaden mellan arbetsmigranter och flyktingar, eftersom det är få studier som skiljer mellan de två grupperna, sa professor Anna Piil Damm, från Aarhus universitet. Hon är en av gästredaktörerna för NEPR:s kommande specialnummer om flyktingarnas integration i arbetslivet.

Jämföra bosnier med somalier

Bernt Bratsberg från det norska Frischinstituttet varnade också för att det finns stora skillnader mellan flyktingar från olika nationaliteter, vilken utbildning de har och vilket kön:

- Vad vi gör är att om vi till exempel ser på vad som har skett sedan 2008, så blir det en kurva över för hur det gick för välintegrerade bosnier på arbetsmarknaden och så jämför vi dem med nyanlända somalier och irakier som inte är lika integrerade. Så binder vi ihop de två kurvorna och gör en prognos över vad som kommer att ske med irakierna och somalierna om tio år. Det är inte lätt, sa han ironiskt.

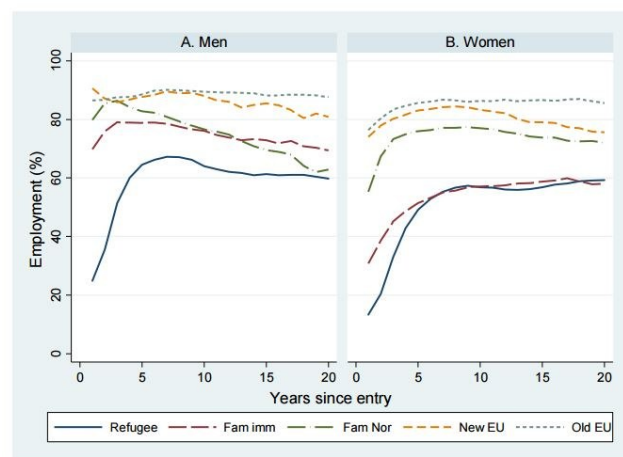
Flyktingar från låginkomstländer

Bernt Bratsberg har tillsammans med Oddbjørn Raaum och Knut Røed gjort en studie där de delat upp flyktingarna och arbetsinvandrarna i många olika grupper, efter länder, kön, utbildning, anknytning till invandringslandet och många andra faktorer.

- För flyktingar och familjeåterföreningar från låginkomstländer, visar vi på uppmuntrande tecken på att de integreras på arbetsmarknaden under den första tiden efter att de kommer till landet, sa Bernt Bratsberg.

- Men efter bara 5-10 år så går integrationsprocessen i omvänd riktning och gapet mellan migranterna med flyktningbakgrund och den inhemska befolkningen ökar istället, samtidigt som flyktingarna blir mer beroende av socialstöd.

För att fortsätta jämförelsen med landskap ser flyktingarnas sysselsättningskurva mer ut som Nordkapplatån:



Diagrammet visar hur sysselsättningen för flyktingar startar från en låg nivå, men snabbt ökar under de första fem åren. Därefter sker det en försämring för männen, medan kvinnorna ligger stabilt på en något lägre nivå. Flyktingarna jämförs med utvecklingen för andra migrantgrupper.

Vad detta beror på vet inte forskarna, men olika förklaringar kan vara att flyktingarna då har arbetat så många år att de har rätt till arbetslöshetsunderstöd och ser att det ekonomiskt kan vara lika intressant som att jobba i ett ofta dåligt betalt yrke. Eller handlar det om att konjunkturen svänger och att flyktingarna är de första som förlorar jobbet?

Samma resultat som i den norska undersökningen visar sig också i Danmark. Marie Louise Schultz-Nielsen från Rockwool Foundation presenterade en liknande kurva över sysselsättningen för flyktingar som var 17-36 år samt personer som familjeåterförenats till en flykting under åren 1997 - 2011. Kurvan är något slakare än den norska och når sin högsta nivå först efter nio år. Flyktingarna som grupp kommer aldrig upp i en högre sysselsättning än 43 procent, jämfört med "infödda" danskar som har en sysselsättningsgrad på mer än 80 procent.

Schultz-Nielsen har också sett på inkomstgapet mellan infödda danskar och flyktingar. Skillanden på årsinkomst är på 200 000 danska kronor två år efter att flyktingarna kommit till Danmark.

Inkomstgapet minskar inte

Något överraskande består gapet i inkomster även 10 år efter att flyktingarna kom till landet, trots att sysselsättningen då ökat markant. Förklaringen är att de infödda danskarna har jobb där lönerna ökar mer med åldern än de jobb som flyktingarna får. Samtidigt får flyktingarna mer offentligt stöd än de infödda danskarna.

- Det är viktigt att komma ihåg att flyktingarna inte har kommit till landet för att de vill ha bidrag från det offentliga, utan för att de haft ett akut behov av humanitärt skydd. Men det är

ändå relevant att frågan hur hög sysselsättningen bland flyktingarna behöver vara för att nettoeffekten blir neutral.

Man bör inte förlita sig enbart på en sorts åtgärd, sa Anders Forslund.

Enligt en beräkningsmodell som ofta används i Danmark som kallas för DREAM, måste flyktingarna komma upp i en sysselsättningsgrad på 65 procent för att nå det målet. Det är något lägre än vad infödda danskar måste nå upp i, 76 procent, för att de inte ska belasta de offentliga finanserna livsloppsett under ett. Skillnaden förklaras med att flyktingarna i genomsnitt är 28 år när de kommer till landet och därför inte behöver skolundervisning som barn.

"Baklängesintegration"

Risken för att flyktingarna blir en belastning för de offentliga finanserna är med andra ord str, samtidigt som "baklängesintegrationen" gör det mindre sannolikt att flyktingarna kan bidra att minska problemet med åldrande befolkningar i Norden.

Inte heller i Sverige kommer flyktingarna upp i en högre sysselsättningsgrad än 45 procent.

- I Sverige har det under en lång tid funnits ambitiösa politiska initiativ för att öka invandrarnas och flyktingarnas sysselsättning, men trots det finns det inga succéhistorier. Det är svårt att peka på ett enda initiativ som skulle kunna ändra utvecklingen, sa Anders Forslund, som presenterade en studie han gjort på Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitiska utredningar, IFAU, tillsammans med Olof Åslund och Linus Liljeberg.

- Men det finns några åtgärder som vi ser har en effekt, som att handläggarna på Arbetsförmedlingen som har ansvar för flyktingar, får antalet arbetslösa personer de hanterar nedskuret från 100, som är det vanliga talet, till 20, vilket ger dem mer tid att kontakta arbetsgivare och vara det nätverk som flyktingarna saknar.

- Målriktade lönesubventioner ser också ut att fungera för den här gruppen, liksom att olika arbetsträningsprogram har en bättre effekt för de som är födda utomlands än för arbetslösa svenskar.

Validering hjälper mest?

- Men vi ser inte att det finns några uppenbara "lågt hängande frukter", med undantag för validering, sa Anders Forslund.

Validering är när migranter med yrkeskunskaper och hemlandet får denna godkänd och därmed kan förbättra sina möjligheter på arbetsmarknaden.

- Valideringen har inte studerats ännu, emellertid. Men allt vi vet om den talar för att den kan ha en effekt. Sammanfattningsvis så rekommenderar vi en integrationspolitik gentemot flyktingarna som är väldiversifierad och balanserar.



Ny barometer tar pulsen på medbestämmandet i Norge

Uppfattningen av hur stort inflytande man har på sin egen arbetssituation har rasat i Norge. På sju år har andelen som anser att de har ett stort inflytande minskat från 89 procent till 77 procent. Importerade ledarskapsmodeller får skulden.

TEMA

07.11.2016

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

- En ändring på tolv procentenheter på sju år är en stor ändring, underströk forskaren Eivind Falkum när han presenterade resultatet av undersökningen tillsammans med sina två kolleger från Arbeidsforskningsinstituttet i Oslo, Mari Holm Ingelsrud och Bitten Nordrik (bilden nedanför).

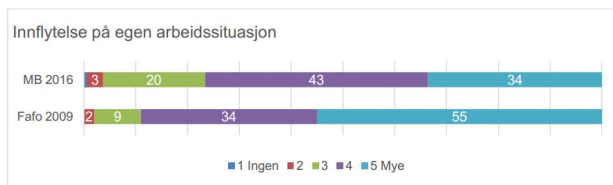


Framöver är det tänkt att Medbestämmandebarometern ska genomföras varje år, ibland förstärkt med egna undersökningar, som de sex fackförbunden som finansierat undersökningen kommer att göra. I årets undersökning ställs samma frågor som ställdes 2009 i en stor undersökning som genomfördes av forskningsstiftelsen Fafo om Företagsdemokratins tillstånd.

Sammanlagt bygger barometern på svaren från mer än 3000 personer. De sex fackförbunden organiserar yrkesgrupper som läkare, forskare, poliser och oljearbetare.

I barometern ställs 19 frågor, som sedan sammanställs till tre index som mäter hur stort inflytande arbetstagarna anser att de har på sin egen arbetssituation, på arbetets organisering och på hur verksamheten styrs.

Störst skillnad är det på hur de anställda ser på sin egen arbetssituation:



Lägger man ihop de som svarat 4 och 5 på en skala från 1-5 hur mycket de anser att de kan påverka sin arbetssituation har andelen minskat kraftigt, med 12 procentpoäng. För de andra två indexen är minskningen inte så stor, tre procentpoäng.

Olika yrkesgrupper har olika inflytande över hur arbetet organiseras, men definitionerna av branscherna är olika jämfört med 2009 och det går därför inte att se en utveckling i tid i den aspekten.

Medan bara 18 procent av de som arbetar i vård- och omsorgstjänster anser att de har inflytande på hur arbetet organiseras, anser hela 63 procent av forskarna att de har det.

- Forskarna kommer ganska bra ut, men även vi märker att arbetsgivarna inte alltid vet vad reglerna om medbestämmande verkligen innebär, sa Petter Aaslestad från Forskerforbundet, när de sex fackförbund fick kommentera Medbestämmandebarometern.

Unn Alma Skatvold från Politiets fellesforbund ansåg att arbetslivet blivit mer auktoritært:

- Vi är bekymrade för att det går i den riktningen. Formellt genomförs allt enligt regelverket, men det sätt som det praktiserar på går ändå i en auktoritär riktning.

Jonny Simmenes från Forbundet for ledelse og teknikk var mest kritisk:

- Den norske ledarmodellen är hotad. Våra medlemmar arbetar i industrin och är ledare med ett personalansvar. De anser att de kan påverka mindre idag. Företagsdemokratien har aldrig varit så hotad som den är idag.

Flera av de sex fackförbundsrepresentanterna påpekade att Medbestämmandebarometern gav ett faktamässigt underlag för en utveckling mot mindre medbestämmande som de själva upplevt i sina samtal med sina medlemmar. Just frågan om medbestämmande har också varit orsaken till flera arbetsskonflikter i den offentliga sektorn i Norge.

- Företagsdemokratien och demokratien på arbetsplatsen står svagast i den offentliga sektorn, både vad gäller möjligheten för att den enskilde medverkar och möjligheterna för medbestämmande för anställda och deras organisationer. Detta sätter oenigheten och konflikterna om arbetstider i hälsoväsendet och i vård och omsorg i ett nytt ljus, skriver de tre forskarna från Arbeidsforskningsinstituttet.

Tidigare i år gick bland annat de norska läkarna ut i en strejk där stridsfrågan framförallt var vem som skulle styra verksamheten på sjukhusen.



Nordisk råds sesjon 2016

Her har vi samlet artiklene vi skrev fra Nordisk råds sesjon i København 2016.

TEMA

04.11.2016

FOTO: MAGNUS FRÖDEBERG, NORDEN.ORG