

Portrett

Sture Fjäder utmanar den fackliga kulturen i Finland

Nyhet

Strid mellan Efta-domstolen och Högsta domstolen i Norge

Leder

Ledare: Debatten om deltid behöver breddas

Nyhet

Dubbelarbetande kvinnor löper större risk för sjukskrivning än män

07. November 2013

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 8/2013

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 8/2013

Tema: Deltidens många ansikten



Finansiert
av Nordisk
ministerråd

ARBEIDSLIV I NORDEN

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

UTGIVER

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

ANSVARLIG REDAKTØR

Björn Lindahl

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

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

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



Innhold

Ledare: Debatten om deltid behøver breddas..... 3

Kvinner straffas ikke så hårt for deltidsarbeid som
man trodde 4

"Deltid handler om penger, kultur og moral" 6

Dansk pædagog: Deltid presser min økonomi 8

Britisk ungdom sitter fast i
"nulltimerskontrakter" 10

Sture Fjäder utmanar den fackliga kulturen i
Finland 13

Dubbelarbeidende kvinner løper større risiko for
sykdomskrivning enn menn 17

Strid mellom Efta-domstolen og Høyesteretten
i Norge..... 19

Direkt fra Nordiska Rådet: Det "coola" Norden . 21

Ledare: Debatten om deltid behöver breddas

Deltidsarbete är en av de viktigaste frågorna i den nordiska jämställdhetsdebatten. Även om skillnaderna minskar, jobbar kvinnorna fortfarande deltid i högre grad än männen. Det är en fråga om pengar, kultur och moral, men där pekpinnen kanske inte är det bästa redskapet om man vill genomföra ändringar.

LEDER

06.11.2013

AV BJÖRN LINDAHL, TF CHEFREDAKTÖR

Under Sveriges ordförandeskap av Nordiska Ministerrådet har frågan om deltidsarbete prioriterats. Det är en tvåstegsraket, där den första delen var en jämförande studie av hur pensionssystemen fungerar i Norden. Den skulle se vad konsekvenserna blir för de kvinnor som väljer att arbeta deltid under en viss del av sina liv.

När rapporten presenterades på en konferens i Stockholm, arrangerad av NIKK, gav den ett överraskande resultat: I Danmark och Norge blir effekten liten, eftersom pensionssystemen ändrats så att barnlösa löntagare subventionerar deltidsarbetande kvinnors pensioner. De får 98-99 procent av den pension som de skulle ha fått om de istället arbetat heltid. Även i de andra nordiska länderna, utan samma subventioner, blev effekten inte mer än som mest sex procent lägre pension.

Slutsatsen som bör dras är inte att deltidsfrågan därmed är löst. Allt utredningen säger är att det inte är pensionssystemet som behöver förändras – i alla fall inte i Danmark och Norge. Det finns många andra konsekvenser av deltid-sarbete, till exempel att de som arbetar deltid inte vidareutbildar sig i samma grad som de som arbetar heltid. Det gör att de sackar efter lönemässigt och därmed också får sämre pension.

År 2013 får kvinnorna i Sverige i genomsnitt bara 65 procent av den pension som männen får. Förhållandet är ungefär detsamma i andra nordiska länder.

I nästa steg ställs frågan varför kvinnor deltidsarbetar. Uppdraget har gått till Arbeidsforskningsinstituttet i Oslo, som presenterar sitt resultat den 5 november i Reykjavik nästa år, då Island övertagit ordförandeskapet i Ministerrådet.

Några av de dilemman som kvinnorna står inför skildras i vårt reportage om en deltidsarbetande förskolelärare i Danmark, Dorte Nielsen. Hon valde att gå ned från 37 timmar i veckan till 30 timmar för att orka med jobbet. Men den pres-

sade ekonomi det ledde till gjorde att hon och mannen under en tid istället tog ett städjobb på söndagar.

Det kan verka som en paradox att man tar ett extra jobb för att slippa arbeta heltid. Men det var ett jobb som hon utförde tillsammans med sin man och i en annan miljö än förskolan.

Det är ett exempel på att verkligheten alltid är mer komplicerad än de exempel som forskarna är tvungna att använda för att kunna göra sina jämförelser.

Kvinnor straffas inte så hårt för deltidarbete som man trott

De negativa konsekvenserna för kvinnor i Norden av att arbeta deltid är små. Nya regler gör att effekten på pensionen inte blir särskilt stor. En förskolelärare eller undersköterska i Danmark eller Norge som arbetar deltid i tio år får ändå 98-99 procent av den maximala pensionen.

TEMA

06.11.2013

TEXT: BJÖRN LINDAHL

Det visar en ny studie som lades fram den 22 oktober på konferensen Deltid i Norden, arrangerad av NIKK, på uppdrag av det svenska ordförandeskapet i Nordisk ministerråd.



Det är Marianne Sundström, professor i arbetsmarknadskunskap och masterstuderande i demografi Alma Wennemo Lanninger som gjort studien med hjälp från forskare i de övriga nordiska länderna.

Deltidsarbete brukar omtalas som en genusfälla, eftersom kvinnor deltidarbetar mycket mer än män för att i stället under en period prioritera barn och familjen. De har tidigare drabbats i ett senare skede av livet, när pensionen ska beräknas, av att de inte uppnått full poäng för pensionsutbetalningar.

Första helnordiska studien

Den studie som presenterades på konferensen är den första som ser på både män och kvinnor som är heltidsanställda eller deltidanställda i alla de nordiska länderna. Att ge ett generellt svar är svårt eftersom pensionssystemen skiljer sig

i de olika länderna och forskarna har därför valt att koncentrera sig om två yrken och vilken långtidskonsekvens det får att jobba deltid för jämnåriga kvinnor. Vissa förutsättningar har lagts in – som att perioden med deltidarbete bara är tio år, att den motsvarar 75 procent av en heltidstjänst och att alla kvinnorna får två barn. Om deltidarbetet varar längre än tio år blir konsekvenserna för pensionen större. Men i inget av länderna får en kvinna som deltidarbetat mindre än 94 procent av den pension en heltidsarbetande kvinna i samma yrke skulle ha fått.

Subsidieras av andra skattebetalare

Den främsta förklaringen är den kompensation som kvinnorna får i pensionssystemen för det barnår de haft. De två forskarna hämtar ett uttryck från försäkringsbranschen när de beskriver skillnaderna mellan de nordiska länderna.

- Vi kan dra slutsatsen att pensionssystemen i Finland, Island och Sverige är mer aktuariska än de i Danmark och Norge, där deltidarbete i samband med åren med barnomsorg subsidieras av andra skattebetalare. Dessutom, i Norge och Sverige kommer barnlösa personer att förlora mer av sina pensioner när de arbetar deltid än de som har barn, skriver de två forskarna.

Aktuarisk betyder att något räknas ut enligt historiska och statistiska fakta, som när olycksstatistiken används för att beräkna hur höga försäkringarna ska vara.

Vilka konsekvenser detta bör få för politiken är något som kommer att diskuteras under konferensen. Risken för att få sämre pensioner är ett av de främsta argumenten som används i debatten om kvinnor heller bör välja heltidsarbete.

Andelen deltidarbetare ändras sakta

Nu är inte inställningen till om man ska arbeta heltid eller deltid något som ändras i en handvändning. I Finland, som är det nordiska landet där kvinnorna arbetar deltid minst,

har andelen legat nästan konstant under perioden 1995 till 2012. För 17 år sedan arbetade 12 procent av kvinnorna deltid. I fjol hade antalet ökat till 16 procent. Norge, har den högsta andelen av kvinnor som arbetar deltid, 36 procent, följt av Sverige med 31 procent, Danmark 29 procent och Island med 26 procent.

Andelen kvinnor i dessa fyra länder som arbetade deltid föll relativt snabbt i slutet av 90-talet men har därefter legat på en stabil nivå.

I alla länder är det en mycket lägre andel män som arbetar deltid, andelen har legat mellan fyra och tio procent sedan 1997. De som arbetar deltid har andra förklaringar till varför de gör det än kvinnorna. Medan 30 – 48 procent av kvinnorna i de fem länderna svarar att det är av hänsyn till familjen som de arbetar deltid, är det inga (!) isländska män som ger den förklaringen. De norska männen är nästan på samma låga nivå, fyra procent, medan 23 – 39 procent av männen i Danmark, Finland och Sverige, anger familjen som svar på varför de arbetar deltid. I stället är det sjukdom eller studier som är vanliga orsaker till deltidsarbete hos män.



Tapio Bergholm, Finland, Drifa Snædal, Island och Signe Friberg Nielsen, Danmark, hörde till representanterna från arbetsmarknadens parter på konferensen om deltid.

"Deltid handlar om pengar, kultur och moral"

Debatten om deltidarbete är intensiv i alla de nordiska länderna. Men det handlar inte bara om kvinnor som väljer att arbeta deltid under en period av sina liv. Om det är jämställdhet som är målet – bör kvinnorna jobba mer heltid eller är det männen som ska arbeta mer deltid?

TEMA

06.11.2013

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Det var tvärsäkra kast på den konferens som Nordiska Ministerrådet och NIKK arrangerade i Stockholm den 22 oktober. Omedelbart efter att Marianne Sundström presenterat studien som visar att konsekvenserna för kvinnor som väljer att arbeta deltid under en period av sitt liv inte behöver bli så stora, var det Maria Hemström Hemmingsson huvudsekreteraren för Delegationen för jämställdhet i arbetslivet som fick ordet för att komma med det motsatta budskapet.

Kvinnorna får bara 65 procent

- Verkligheten stämmer inte med kartan, sa hon och visade till statistik som visade att de svenska kvinnorna bara får 65 procent av den pension männen får.

- Orsaken är att kvinnorna arbetar gratis sju veckor per år i hemmet, att kvinnor tar ut två av tre dagar för vård av sjukt barn och 76 procent av den betalda föräldraledigheten. Det

gör att de får en sämre löneutveckling och i genomsnitt tjänar 3,6 miljoner kronor mindre under sin livstid än män, sade Maria Hemström Hemmingson.

Eftersom kvinnorna både har en lägre sysselsättningsgrad – 77 procent mot männens 83 procent och eftersom 34 procent av kvinnorna arbetar deltid, mot 10 procent av männen, så innebär det en stor samhällsekonomisk förlust.

- Om kvinnorna arbetade lika mycket som männen skulle Sveriges bruttonationalprodukt öka med tio procent eller 353 miljarder kronor, påpekade Maria Hemström Hemmingson.

Det handlar om pengar, kultur och moral

Cathrine Egeland från det norska Arbeidsforskningsinstituttet, var nästa talare. Hon hör till de forskare som fått i uppgift att försöka hitta orsakerna till att kvinnorna arbetar deltid (och att männen arbetar heltid). Resultatet ska presenteras nästa år, men baserat på de intervjuer Cathrine Egeland gjort tillsammans med kollegan Ida Drange i ett annat, ännu inte publicerat forskningsprojekt, handlar det om pengar, kultur och moral.

- Vi fokuserar allt för mycket på den ofrivilliga arbetstiden, medan det frivilliga deltidsarbetet skuldbeläggs. Frivilligt deltidsarbete bryter med förväntningarna i den nordiska välfärdsmodellen och det politiska jämställdhetsprojektet och det väcker därför obehag, sa Cathrine Egeland.

Det är inte brist på kunskaper som gör att kvinnorna – och familjerna – gör de val de gör:

- Besluten fattas med full medvetenhet om vad konsekvenserna blir. Men för många par – speciellt där mannen har en hög inkomst – är det ändå ett beslut som kvinnorna känner att de kan göra både kulturellt och moraliskt, sa Cathrine Egeland.

Modersrollen en ursäkt

Hon tog den norska LO-chefen Gerd Kristiansen, som exempel på den negativa syn på deltidsarbetet som finns. I en intervju hävdade Kristiansen att kvinnorna "använder modersrollen som en ursäkt för att vara den som tar huvudansvaret för barnen hemma."

Enligt LO-chefen måste man vara beredd att försaka något genom att arbeta heltid. En normal arbetsvecka i Norge är 37,5 timmar. "Det är bara lite mer än ett dygn". Totalt sett har man därför mycket tid med sina barn, enligt den norska LO-chefen.

- Men för kvinnorna handlar deltidsvalet om mer än timmar och tid. Det handlar om att göra det som de själva uppfattar som ett moraliskt riktigt och kulturellt legitimt val i en avvägning mellan arbetslivet och livet för övrigt.

Kultur på arbetsplatsen

Tapio Bergholm, seniorforskare på SAK/FFC, som motsvarar LO i Finland, pekade på att de fackföreningar som har en stor andel manliga medlemmar, som Transport, har kämpat emot deltidsanställningar mer framgångsrikt än vad svagare - och mer kvinnodominerade förbund som Handel och Hotell, trots att trycket på att bara erbjuda jobb morgon och kväll när det behövs flest transporter är stor.

Signe Frieberg Nielsen, förhandlingsdirektör på arbetsgi-
varorganisationen Danske Regioner, gav exempel på att det utvecklas en sorts deltidskultur på vissa arbetsplatser.

- Historiskt sett så var sjuksköterskorna och undersköterskorna gifta med läkarna och arbetstiderna anpassades efter det. Det blev en slags uppfattning om att så skulle det vara. Men unga kvinnliga läkare arbetar inte deltid, eller kvinnliga ingenjörer och kvinnliga poliser, sa hon.

- Frågan är hur länge vi har råd att utbilda tre sjuksköterskor för att fylla två heltidstjänster?

Är deltiden frivillig?

I en av de parallella debatter som anordnades kom just det argument som Cathrine Egeland använde som exempel på den negativa hållningen till deltiden:

- Jag skulle ställa ett stort frågetecken vid om det "frivilliga" deltidsarbetet verkligen är frivilligt, sa Jørgen Arbo-Bæhr, folketingsrepresentant och ordförande för jämställdhetsfrågor för Enhedslisten i Danmark.

Sveriges jämställdhetsminister Maria Arnholm, var inte heller övertygad av rapporten som visar att konsekvenserna för kvinnor att arbeta deltid är liten.

- Begränsat deltidsarbete under en begränsad tid i livet har också begränsade konsekvenser, säger hon.

- Men i det verkliga livet finns det en jättestor ojämställdhet mellan hur pensionsutfallet blir som vi absolut inte kan rycka på axlarna åt, säger Maria Arnholm.



Dansk pædagog: Deltid presser min økonomi

Dorte Nielsen er en af mange offentlig ansatte danske kvinder med deltidsjob. Det har givet hende et bedre arbejdsliv men en stram økonomi.

TEMA

06.11.2013

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: LARS BERTELSEN

Mange danske pædagoger arbejder på deltid. En af dem er Dorte Nielsen. Hun har selv valgt at gå ned på deltid for at få et bedre arbejdsliv. Til gengæld er hendes økonomi så stram, at hun og hendes ægtefælle har været nødt til at tage et rengøringsjob om søndagen.

- Pædagogfaget er et dårligt lønnet kvindefag, og da jeg for otte år siden gik fra 37 timer til 30 timer, blev økonomien for alvor anstrengt. Min mand og jeg har derfor i nogle år gjort rent om søndagen for at tjene lidt ekstra, men rengøringsjobbet blev overtaget af polsk arbejdskraft, så vi sidder ret hårdt i det, siger hun.

Færre fuldtidsstillinger

Dorte Nielsen er 56 år og har arbejdet som pædagog i 30 år, de seneste 16 år på Fritidshjemmet Simonshøj i Hvidovre

Kommune, der er en forstad til København. Beslutningen om at gå ned i tid tog hun, da Hvidovre Kommune indledte et tæt samarbejde mellem skoler og fritidshjem. Hun og andre pædagoger fra kommunens fritidshjem skulle samarbejde med lærerne om at undervise i de mindste klasser, men Dorte Nielsen fandt, at lærerne var svære at samarbejde med. Hun kunne undgå skoletimerne ved at gå på deltid og valgte den løsning.

- For mig var deltid nødvendigt for at bevare et arbejdsliv, og jeg er meget glad for at jeg fik den mulighed, for jeg elsker mit job som pædagog.

De fleste af Dorte Nielsens pædagog-kollegaer er også ansat i deltidsstillinger. For hovedparten af dem er det ikke et frit valg men et vilkår, de er nødt til at acceptere for at få et

job. På Fritidshjemmet Simonshøj er kun to af de otte pædagoger på fuld tid, og i hele sektoren er der en klar tendens hen imod flere deltidsstillinger og færre fuldtidsjob, fortæller Dorte Nielsens nærmeste chef, Gert Skjoldborg, der er daglig leder af Fritidshjemmet Simonshøj:

- Der er færre fuldtidsjobs, fordi arbejdstiden er reduceret. Vores åbningstid er skåret ned for at spare ressourcer, og fordi børnene er flere timer i skole, siger han.

De mange deltidsstillinger gør det sværere at rekruttere personale, vurderer han. Det er hans erfaring, at mandlige pædagoger generelt ønsker fuldtidsjob, mens kvindelige pædagoger gerne vil have deltidsjob, mens deres børn er små.



Den mulighed ville Dorte Nielsen også gerne have haft, da hendes egen søn var lille. Men dengang var hun enlig mor og for at få sin økonomi til at hænge sammen var hun afhængig af at arbejde fuld tid. Praktisk og menneskeligt var det et "levende mareridt" at arbejde fuld tid med et mindre barn, husker hun.

Et godt tilbud til børnefamilier og ældre

Dorte Nielsen møder som pædagog mange børnefamilier med fuldtidsjob, som er under pres for at få klare hverdagen. Deltid er efter hendes mening en god mulighed for både småbørnsforældre og ældre på arbejdsmarkedet.

- Mange familier er frygtelig pressede, og jeg synes, alle unge småbørnsfamilier skulle sikres råd til og mulighed for deltid, hvis de selv ønsker det. For ældre medarbejdere kan deltid også være et fint tilbud. Jeg kan godt mærke, at jeg ikke er 25 år mere. Kroppen gør ondt, og min hørelse svigter. Så er det fint at kunne gå hjem fra arbejde lidt før eller møde senere, Siger Dorte Nielsen.

Hvad deltid betyder for hendes pension, har hun ikke overblik over, men hun frygter det værste:

- Jeg kan godt frygte for at blive en fattig pensionist, fordi jeg som deltidsansat sparer mindre op til min alderdom end fastansatte, men reelt aner jeg det ikke. Selvom jeg nærmer mig pensionsalderen, er jeg en af dem, der ikke har orket at sætte mig ordentligt ind i mine pensionsforhold.



Alexa Bostwick - én av mange britiske ungdomer med nulltimeskontrakt.

Britisk ungdom sitter fast i "nulltimerskontrakter"

I Storbritannia øker bruken av såkalte nulltimerskontrakter i takt med landets økonomiske usikkerhet. Arbeidsgivere sier kontraktene skaper arbeidsplasser og gir arbeidstakere større frihet, mens fagforeningene kjemper mot det de kaller utnytting av utsatte unge.

TEMA

06.11.2013

TEKST: LARS BEVANGER

Alexa Bostwick (19) forbereder seg på sykepleierstudiene ved å jobbe på et sykehjem. Hennes nulltimerskontrakt betyr at hun må være tilgjengelig for å jobbe på kort varsel, mens arbeidsgiveren ikke har noen plikt til å tilby henne et fast antall timer.

- Arbeidsgiver ringer meg en gang i uka og spør når jeg er ledig. Hvis jeg sier at jeg har tid hele uka får jeg av og til høre at de bare har noen få timer på en lørdag, og ikke noe mer, sier hun.

- Noen ganger jobber jeg fra ni til fem hver dag, men jeg kan aldri være sikker. Det hen-der jeg jobber bare 16 timer i en hel måned, og det er ikke nok å leve på, sier Alexa.

Geoff Houghton (23, ikke hans egentlige navn) er enig med Alexa i at nulltimerskontrakter ikke først og fremst er til for å hjelpe ungdom inn på arbeidsmarkedet. Han har nettopp tatt en master i statsvitenskap ved universitetet i Bristol, og jobbet ved siden av på en nulltimerskontrakt for et call centre.

- For meg fungerte det ganske bra, jeg kunne jobbe når det passet meg. Men stort sett tror jeg nulltimerskontrakter er en lettvinnt måte for bedrifter å kunne ha tilgang på arbeidskraft kun når de trenger det, sier Tom.

Det er uklart hvor mange briter som er ansatt gjennom slike kontrakter. Ifølge offisiell statistikk er det minst 250.000,

mens fagforeninger regner med at nesten 5,5 millioner arbeidstakere har nulltimerskontrakter.

Mange av dem er studenter som Geoff og Alexa som ønsker å tjene litt på si, men det er også et økende antall ungdom som er ferdig utdannet og som strever med å finne en fast jobb. Arbeidsledigheten blandt ungdom mellom 16 og 24 ligger på 21%, og den har steget jevnt siden starten på den økonomiske krisen i 2008.

“Nødvendig redskap”

Lederorganisasjonen Institute of Directors (IoD) forsvarer bruken av nulltimerskontrakter med at de gir arbeidsgivere sjans til å tilby jobber de ellers ikke kunne tilby i et presset marked.

- Det betyr at man kan skape en jobb når den trengs, og redusere timeantallet ned til null i perioder når det ikke er behov for arbeidskraft – uten å måtte gå gjennom en prosess med å rekruttere og å si opp folk, sier Alexander Ehmann fra IoD.

- Hvis vi ikke hadde hatt nulltimerskontrakter ville arbeidsgivere stå ovenfor et mye vanskeligere valg: enten å ikke tilby jobb i det hele tatt eller ta sjansen på ansettelse med svært lite fleksibilitet. Resultatet ville ha vært færre jobber i de vanskelige økonomiske tidene vi har nå, argumenterer Ehmann.

Storbritannia har vært et foregangsland i Europa på å skape et fleksibelt arbeidsmarked. Margaret Thatcher introduserte mye av arbeidsmarkedslovgivningen som eksisterer i dag i sin tid som statsminister mellom 1979 og 1990. Mange mener det er denne fleksibiliteten som har tiltrukket store utenlandske investeringer og multinasjonale selskaper til landet.

Går ut over kompetanse

Nulltimerskontrakter er det ultimate resultatet av arbeidsgiveres behov for full fleksibilitet i et arbeidsmarked i stadig forandring. Men britiske fagforeninger mener dette ofte går på bekostning av jobbsikkerhet og kontinuitet for arbeidstakere, og da særlig de som er nye i arbeidsmarkedet.

Britiske ungdommer som må gå fra jobb til jobb på nulltimerskontrakter strever med å opparbeide seg den kompetansen og erfaringen som er nødvendig for å finne fast ansettelse i den sektoren de har utdannet seg til, argumenterer fagforeningene.

Men alternativet er verre, sier Alexander Ehmann fra Institute of Directors:

- Det verste for en ung person er å ikke ha en jobb i det hele tatt. Langtids arbeidsledighet betyr at man mister kompetanse svært raskt og at det blir enda vanskeligere å komme seg tilbake på arbeidsmarkedet selv når økonomien tar seg opp igjen.

- Selv om en nulltimerskontrakt kanskje ikke er det du aller helst skulle ønske deg, så holder de folk inne på arbeidsmarkedet og det hjelper til å holde kompetansen deres vedlike, mener Ehmann.

Men usikker arbeidstid og inntekt er ikke de eneste argumentene mot nulltimerskontrakter.



- Vi ser tilfeller der tildeling av arbeidstimer blir brukt som belønning eller straff, forteller Vidhya Alakeson fra tenketanken The Resolution Foundation. I sin rapport, ‘A Matter of Time: The rise of zero-hour contracts’, skriver hun at fordelene som nulltimerskontrakter gir arbeidsgivere koster arbeidstakerne alt for mye.

- Arbeidstakerne har ofte ingen kontroll over sin egen arbeidstid. Mange av dem er lavtlønnet og har lite makt på arbeidsplassen. Det betyr at de ofte føler de ikke kan si nei til å jobbe fordi de er redde for å ikke bli tilbudt å jobbe senere. Selv om de jobber flere timer enn de faktisk behøver, føler de seg forpliktet til å ta på seg mer arbeid, sier Alakeson.

- Vi ser også tilfeller der folk blir ‘nullet ut’; det vil si at de ikke lenger blir tilbudt arbeidstimer, mens arbeidsgiver unngår å måtte gi de sluttvederlag. Det betyr at nulltimerskontrakter brukes som et smutthull i arbeidsmarkedslovgivningen.

Jane Thompson fra fagforeningen University and College Union har skrevet en rapport om bruken av nulltimerskontrakter i høyere utdanning. Hun mener også at det er ting

som tyder på at arbeidsgivere innen utdanningssektoren bevist unngår arbeidsmarkedslovgivning på denne måten:

- For en tid tilbake ble det introdusert ny lovgivning som skulle beskytte deltidsansatte og ansatte fra bemanningskontor. Dette betød at disse arbeidstakerne ble dyrere å ansette. Samtidig økte bruken av nulltimerskontrakter. Jeg tror enkelte institusjoner kan ha brukt kontraktene for å unngå den nye lovgivningen, sier Thompson.



Sture Fjäder utmanar den fackliga kulturen i Finland

Satsningar på Norden som en ekonomisk region, sänkta skatter på löneinkomster, en omprioritering av välfärdssamhället – det är bara några av de frågor som finns på akademikerbossen Sture Fjäders agenda för Finland och Norden.

PORTRETT

06.11.2013

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN, FOTO CATA PORTIN

Klockan är strax efter fyra och höstmörkret börjar lägga sig utanför Akavas kontor i Helsingfors. Sture Fjäder har ännu mycket jobb framför sig innan arbetsdagen är slut: det är många saker han vill förändra och tiden är knapp. Akademikerfackets ordförande sedan 2,5 år har klart höjt centralorganisationens profil. Sture Fjäders ambition när han vann ordförandekampen för två år sedan var att gå in tyngre i samhällsdebatterna och där har han, som hör till Samlingspartiet, verkligen lyckats.

Utmanar med öppenhet

Hans öppna linje har också fått mer traditionellt lagda kolleger att oroligt skruva på sig. Där de har varit vana med att ärenden behandlas i slutna rum har Sture Fjäder gått ut och öppet berättat om vad som avhandlats på mötena.

Den finska fackliga kulturen är definitivt en utmaning. Samtidigt kämpar han med att hålla ihop centralorganisationen som har mer än en halv miljon högutbildade medlemmar organiserade i 35 förbund.

I bland har de inte mycket gemensamt. Den största gruppen i medlemskåren är lärarfackets cirka 100 000 medlemmar. Majoriteten arbetar ändå inom den privata sektorn.

Under de senaste fem åren har centralförbundet lockat fem andra förbund med 60 000 medlemmar, men den framgångsrika rekryteringen har också en baksida – internt gäller det att komma överens med helt nya grupper.

- Vi har 35 ägare och tre förhandlingsorganisationer så naturligtvis är det ganska jobbigt.

Arbetsfred i två år?

Bakom sig har han också utdragna förhandlingar med arbetsgivarna om ett ramavtal som garanterar arbetsfred under de närmaste två åren. Finland är inne i en djup kris och facket gick med på att i praktiken frysa medlemmarnas löner. Cheferna lovar också hålla igen.

- Inte ska chefernas löner stiga mera än löntagarnas under de här två åren för då är trovärdigheten slut, då går det inte att göra sådana här avtal mera.

Regeringen stödde lösningen bland annat med inflationsjusteringar av skatteskalorna vilket gör att köpkraften hålls intakt. Regeringens roll i förhandlingarna är unik i ett jämförande perspektiv, och att beslut om centrala frågor som pensionspolitiken, arbetslagstiftningen och en del av den ekonomiska politiken läggs ut på arbetsmarknadens parter.

- Visst har regeringarna vissa kontakter med de fackliga organisationerna i de andra nordiska länderna, men nog har vi en väldigt speciell situation i Finland där staten sätter vissa morötter att hänga på ett snöre.

Oro för förnyelsen

I bakgrunden finns en djup oro för hur landet ska kunna förnya sig samtidigt som centrala delar av näringslivet, Nokia och IT-sektorn, kämpar för sin överlevnad.

- Vi har den största förändringen i finsk näringslivshistoria sedan Finland blev självständigt. Vi måste hoppas att ut ur den här krisen kommer man genom att det skapas nytt, helt enkelt, och då måste det finnas de rätta incitamenten.

Med incitament avser han bland annat sänkta skatter på lönearbete och det ska vi återkomma till.

Ordförande i NFS

Som ordförande i år för Nordens Fackliga Samorganisation (NFS) med mer än 8,7 miljoner medlemmar har Sture Fjäder för tillfället också en bredare plattform att stå på.

- Jag tycker jag satsat mycket på NFS kanske mer än många andra tidigare ordföranden. Jag är en stark nordist. Jag har lagt ner mycket tid, jag har suttit med kansliet. Under min tid satsar vi mera på konkreta saker än sådana här kommunikéer.

Ordförandeskapet kommer enligt en noga uppgjord rotationsordning som gäller ända fram till 2022. Det är alltid en ordförande och sex personer i ett presidium som är ett arbetsutskott. Den som nästa år blir ordförande är vice-ordförande.

NFS står för tillfället utan generalsekreterare efter att Loa Brynjulfsdottir flyttat över till svenska LO och det visade sig att hennes påtänkta efterträdare inte uppfyllde NFS-presidiums krav.

NFS har efter mycket diskussion skapat en gemensam syn och en klar agenda med tre punkter, som sammanfattas så här av Fjäder:

- Bort med gränshindren och fri arbetsmarknad: det är prioritering nummer ett. Den nordiska kollektivavtalsmodellen är utsatt för ett tryck och vi måste ändra den, jag tycker vi ska göra det själva. Den tredje är ett ekonomiskt och socialt hållbart arbetsliv.

Det är inte hans första nordiska förtroendeuppdrag. På 1990- och 2000-talet var han vid sidan av sitt dåvarande normala jobb generalsekreterare för Nordiska Civilekonomförbundet.

- Jag tycker man ska se Norden som en helhet. Om det händer någonting i Finland, Sverige eller Danmark, något större vad gäller satsningar eller industrietableringar, nog ger de ju jobb i de övriga nordiska länderna också för att företagen i dag är så sammanknutna. Det är business to business och det är nätverk.

EU-vänligt

Mina kolleger i Oslo läste Akavas Europaprogram och tyckte det kändes mera EU-vänligt än de är vana med?

- Jo, men Akava tror starkt på nordiskt samarbete och på Norden som en arbetsmarknad. Det att vi tycker att Europa är en möjlighet, det är ju inget motsatsförhållande, men jo, vi upplever att EU är mera en möjlighet än ett hot.

Akava är också en stark förespråkare av den gemensamma valutan.

- Euron har ju varit bra ur finsk synvinkel, ur en finsk löntagares synvinkel.

Vad gäller NFS är den viktigaste frågan är arbetskraftens rörlighet. Norden har i princip haft en fri nordisk arbetsmarknad sedan 1954, men gränshindren är fortfarande många även om gränshinderforumet under Ole Norrbacks ledning har medverkat till att vissa av dem tagits bort. (AIN har under årens lopp skrivit en rad artiklar om gränshinder)

- Det har att göra med säkerhet som pensioner, sjukförsäkring, arbetslöshetssystem etcetera. Det här är den sociala biten på arbetsmarknaden och det är ju klart att man har nationella lösningar vad gäller pensioner, skydd, försäkringar och sådant – de är ju inte några EU-frågor. Nordiska rådet och Nordiska ministerrådet har ju ingen så-

dan roll som EU och parlamentet, att man gör direktiv och så. Därför finns det problem.

Sture Fjäder anser att den tjänstemannagrupp som nu tar över arbetet inte är en bra lösning.

- Man kan inte bara konstatera problemen, man måste lösa problemen och här har NFS en agenda. Vi vill ha som mål att det inte finns några gränshinder på arbetsmarknaden.

Han påpekar att NF varit en pådrivande kraft och haft ett nära samarbete med Nordiska ministerrådet och med Ole Norrback.

- Kanske Nordiska ministerrådet borde ta ännu ett närmare samarbete med NFS och de fackliga organisationerna i respektive land för vi har kunskapen och vi har medlemmarna, vi har ändå en så hög organisationsgrad att vi har rätten att tala. Våra förbund får telefonsamtal om det här så vi kan ju vara en part, men det är klart att det är politikerna som har mandatet – det är ju de som stiftar de nationella lagarna och de borde man ju koordinera så att man får bort de här gränshindren.

Men har NFS en enda åsikt här – det finns ju även de som förespråkar högre gränshinder?

- Ja, men inget NFS-förbund har någon nationell politik utan här är nog alla eniga att man vill ha en fri arbetsmarknad i Norden och att alla gränshinder skall bort.

Norden viktigt

För Finland har nordiskt samarbete redan länge varit en väg västerut, under hela perioden efter andra världskriget.

- Nu tycker jag det finns en renässans för nordiskt samarbete, det finns ett stort behov av det. Om man ser på Norge så är det väl det mest EU-anpassade landet i Norden, trots att man inte hör till EU.

Samtidigt ser han ett stort utrymme för förbättringar av den ekonomiska, politiska och sociala modell som Norden till stor del har gemensam.

- Vad är den nordiska välfärdsmodellen? Är det den vi har i dag, eller är den något förnyat som inte är så bred som den är nu, för åtminstone i Finland har vi problem att finansiera den?

Den demografiska utmaningen med en åldrande befolkning gör diskussionen om det framtida välfärdssamhället akut. I EU trycker de nya medlemsstaterna och Sydeuropa på Tyskland och uppåt, mot Norden, att uppluckra arbetslagstiftning och kollektivavtal.

NFS har under årens lopp talat för att politikerna borde ställa sig upp och försvara den nordiska kollektivavtalsmodellen.

- Den har vi hela tiden på agendan för Norden för det finns ett liknande kulturarv: vi har liknande samhällssystem, vi har samma grund vad gäller arbetslagstiftning och kollektivavtal. Beroende på land så har man mera avtal och mindre lagstiftning, eller mera lagstiftning och mindre avtal. Men det är ändå samma grundsyn, samma sociala modell och samma nordiska välfärdssamhälle.

Sture Fjäder tycker att genvägen varit dåligt. Den fackliga organisationsgraden är fortfarande ganska hög i Norden jämfört med många EU-länder, vilket gör NFS en representativ organisation. Därför borde politikerna lyssna.

- Det vi saknar i Norden är en social dialog vad gäller arbetsliv gentemot Nordiska rådet och Nordiska ministerrådet och arbetsgivarna – ett sådant samarbete skulle vi gärna ha, på samma sätt som inom EU, ha en social dialog. Det vill NFS ha och det har man lite lovat från politikerhåll. Men arbetsgivarna har ju ingen nordisk organisation.

Välfärdsfrågan

Och det är väl i välfärdsfrågan som Sture Fjäders samhällssyn framträder allra tydligast.

- Vad är det vi kollektivt alla har ansvar för och vad är det som individen har ansvar för? I alla nordiska länder pågår det en debatt om det offentliga roll. Välfärdssamhället var väl inte det att man skulle outsourca hela sitt liv?

Själv tycker han inte det handlar om ideologi. Det budskap han framför finns förankrade i Akavas strategi och är inte hans personliga tankar.

- Det här är ju ingen politisk fråga utan det är en syn på hurudant samhälle ska vi ha. Borde människorna ha mera valfrihet och få besluta över sina pengar i stället för att man tar in dem i form av skatter och politikerna delar ut dem till service?

Finländare som förtjänar mellan 3000 och 6000 euro per månad utgör 18 procent av alla skattebetalare, men de betalar 53 procent av de statliga skatterna.

- Då förstår du att vi ha ett stort intresse av vad det är man ska finansiera i framtiden, vad är det man har råd med? Vi måste göra en prioritering och det är den svåra frågan för politikerna. Vi tänker föra den debatten: vad är det åtminstone man bör hålla kvar?

Ni talar för att sänka löneskatterna till en allmän europeisk nivå, men strukturerna är ju annorlunda och välfärden kostar?

- Jo, välfärden kostar, men vi har en vision som vi kallar vision 2019. Vi vill skapa ett nytt välfärdssamhälle där man klart slår fast vad som är samhället och vad är individens ansvar.

För Sture Fjäder är bland annat skola, hälsovård, dagvård och åldringsvård serviceformer som staten självklart ska stå för.

- Utbildning, bildning, kunskap - det ska vara för alla, men ska samhället blanda sig i allt eller borde man låta marknaden och individerna besluta?

Akavas ledning följer med oro hur den offentliga sektorns andel av BNP växer tänker att bara en växande privat sektor kan upprätthålla den offentliga sektorn.

- Desto fler företag vi får och desto mer incitament vi får, desto bättre går det för Finland och övriga Norden. Ju bredare och större privatsektor vi har, desto större kan den offentliga sektorn vara så det är ju inget nollsummespel.

Enkäter bland medlemmarna visar också att synen på arbete har förändrats, det finns en ny generation som vill bli företagare, inte för att rädda Finland, men för att få råda över sig själva. Ekonomisk framgång är också en drivkraft.

- Som löntagare i Finland kan du aldrig bli rik, vi har så höga marginalskatter. Det är ett utjämnande system, det är den nordiska modellen och det garanterar fred i samhället. Men det är inget incitament att göra långa dagar och ansvara för hundratals människor.

Tjänstesektorn i Finland upplevs också som underutvecklad och det är där den största potentialen för nya jobb finns. Med en tio procent högre sysselsättningsgrad skulle Finland ha några som helst problem med de offentliga finanserna.

- Vi har så höga skatter att människorna inte kan konsumera.

Bild på Laura Hartman

Försäkringskassans analyschef Laura Hartman i engagerad diskussion om kvinnors sjukfrånvaro

Dubbelarbetande kvinnor löper större risk för sjukskrivning än män

När en kvinna får sitt andra barn och har en likvärdig ställning i arbetslivet som pappan, löper hon dubbelt så stor risk för att bli sjukskriven än mannen. Det visar en ny rapport om kvinnors sjukskrivning som presenterades i Sverige den 5 november.

NYHET

06.11.2013

TEXT OCH FOTO: GUNHILD WALLIN

- Kvinnor har markant högre sjukskrivning än män. Att förstå vad som ligger bakom kvinnors ökade sjukskrivning är en vår tids stora socialpolitiska utmaningar, sade svenske socialförsäkringsminister Ulf Kristersson, (M), när han den 5 november inledde ett frukostseminarium kring kvinnors sjukskrivning arrangerat av Socialdepartementet.

Visserligen har sjukskrivningstalen gått ner generellt i Sverige, men kvinnors sjukskrivningar är betydligt högre än mäns, vilket är en internationell trend. Kvinnors sjukskrivningar är också ökande och den vanligaste orsaken är psykisk ohälsa, följt av muskulära sjukdomar. Vad detta beror på är utan tvivel komplexa sammanhang, vilket framhölls av både talare och röster på det välbesökta seminariet. Ulf Kristersson beskrev sitt närmast besatta intresse för att öka sin kunskap för att förstå dessa sammanhang.

- Det har aldrig funnits bättre hjälp för människor med somatiska sjukdomar för att få dem tillbaka i jobb, men vi är inte lika bra på de sjukdomar som växer nu, sade Ulf Kristersson.

Som ett led i att skapa ny kunskap om kvinnors sjukskrivningar initierade Ulf Kristersson för ett år sedan tre olika uppdrag på temat kvinnors sjukskrivningar. Var och en av de tre rapporterna, som presenterades på seminariet tar olika perspektiv. Försäkringskassan har gjort en så kallad registerstudie som ger en beskrivning av sjukfrånvaron över tid för föräldrar som fick sina första barn 2005. Karolinska Institutet har gjort en studie av sjukskrivningar hos tvillingssystrar, där den ena tvillingen fött barn och den andra inte. Den tredje rapporten är en genusanalys av kvinnors sjukfrånvaro

och är gjord av psykolog och organisationskonsult Heléne Thomsson.

Kollision mellan arbetsliv och familjeliv

Försäkringskassan har gjort en registerstudie av samtliga kvinnor och män som fick sitt första barn 2005. De har därefter analyserat sambandet mellan graden av jämställdhet mellan makarna både i hemmet och på arbetsmarknaden och risken för att mamman ska sjukskrivas. Deras analys visar att kvinnor är sjukskrivna mer än män redan innan första barnet föds. Skillnaden ökar ytterligare efter andra barnets födelse. Då löper kvinnan dubbelt så stor risk som mannen att bli sjukskriven.



- När arbetsbördan är som tyngst, kombinerat med ett ansvar även på arbetsmarknaden, då ser vi att sannolikheten för kvinnor att bli sjukskrivna är markant högre, säger Laura Hartman som är analyschef på Försäkringskassan.

Utbildningsnivå, bostadsort, inkomst, yrke är alla faktorer som påverkar kvinnors hälsa och resultaten bekräftar bilden av att sjukskrivningar är färre för kvinnor med hög utbildning och inkomst. Kvinnor som arbetar inom vård, skola och omsorg större risk för ohälsa än vad kvinnor gör inom andra yrken. Före första barnet är psykiska och muskulära sjukdomar de vanliga sjukskrivningsorsakerna, efter första barnet är det graviditetskomplikationer och efter andra barnet blir återigen psykisk ohälsa den vanligaste orsaken.

Kvinnor som gör karriär eller har en högre position i arbetslivet än mannen och samtidigt delar på ansvaret för hemmet löper större risk för att bli sjukskriven. Män hälsa påverkas i liten grad av att ha fått barn, oavsett om det är ett eller flera.

Samtidigt är det inte så enkelt som att barn automatiskt leder till högre sjukskrivningstal. Det visar undersökningen från Karolinska institutet. Tvärtom är de tvilling kvinnor som inte fått barn oftare i sjuk- och aktivitetsersättning än sina systrar.

Ojämsställdhet kommer ofta med barn

Med sin genusanalys av kvinnors frånvaro, ville Heléne Thomsson, lyfta perspektivet och få oss att se på systemet som påverkar kvinnors sjukfrånvaro. Hon lyfter in begrepp som makt, normer, relationer och förväntningar.

- Vad tror vi om varandra, om samhället och vem är det som tjänar på att vi kvinnor försöker passa in i mönster som vi blir sjuka av?

Ojämsställdheten blir ofta tydlig när barnen kommer och föräldraskapet betyder olika saker för kvinnor och män. Både normer och valmöjligheter blir begränsade och då ökar risken för ohälsa. Jämsställdhet mellan män och kvinnor ses därför som en viktig del av att komma till rätta med kvinnors ohälsa.

- Om vi har grundidén att män och kvinnor ska ha samma ansvar i arbetslivet, måste män också ta samma ansvar som kvinnor i hemmet och för familjelivet, sade också socialförsäkringsminister Ulf Kristersson i en debatt i SVT:s Agenda.

Strid mellan Efta-domstolen och Högsta domstolen i Norge

Norges högsta domstol gjorde fel när den slog fast att företag som utstationerar arbetstagare till den norska varvsindustrin ska ersätta deras kostnader för resa, kost och logi. Det hävdar Efta-domstolens president i ett generalangrepp på Høyesterett, där han inte bara beskyller denna för att vara illojal mot EES-avtalet, utan också antyder att sista ordet inte är sagt ännu.

NYHET

06.11.2013

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU & ARBETSRÄTT

Det hör inte till normal umgängeston domare emellan att kritisera varandras avgöranden så öppet och i så föga inlinjade ordalag som Efta-domstolens president Carl Baudenbacher gör när han går till rätta med Høyesteretts dom i STX Norway-målet, eller "verftsaken" som det också kallas. Baudenbacher framför sin kritik i en artikel i tidskriften Lov og Rett. Men den kommer inte bara från honom personligen. Några av hans synpunkter kom till uttryck även i en dom från Efta-domstolen bara ett par veckor efter att Høyesterett hade sagt sitt. Grälet handlar om vad EES-avtalet egentligen betyder – och vilken av domstolarna som bestämmer.

Strid om kollektivavtal

Historien började med att den norska Tariffnemnda allmängiltigförklarade några bestämmelser i kollektivavtalet för varvsindustrin. Beslutet innebar att utländska företag som utstationerade arbetstagare dit blev tvungna att rätta sig efter avtalets regler om arbetstid och övertidsersättning och betala ett särskilt så kallat *utenbystillegg* plus ersättningar för resa, kost och logi. Nio norska varv gick till domstol och begärde att Tariffnemndas beslut skulle förklaras ogiltigt, med motiveringen att det stred mot EU:s utstationeringsdirektiv och EES-avtalets regler om fri rörlighet för tjänster. Eftersom målet handlade om hur EES-rätten ska tolkas hamnade frågan i Efta-domstolen.

Olika villkor

När en nationell domstol skickar frågor till Efta-domstolen är det fortfarande den inhemska domstolen som ska döma i tvisten. Efta-domstolen ska bara uttala sig om vad EES-rätten innebär i princip, och så ska den inhemska domstolen applicera svaret på fakta i målet. På samma sätt är det när domstolar i EU-länderna skickar frågor till EU-domstolen. Men det finns också skillnader. Medan exempelvis svenska domstolar är *skyldiga* att hänskjuta vissa mål till EU-domstolen, säger EES-avtalet bara att nationella domstolar, som

de norska, "får" rådfråga Efta-domstolen. Det är med andra ord en möjlighet, men inget tvång. En annan skillnad är att EU-domstolens uttalanden är *bindande* för den svenska domstolen, medan Efta-domstolens yttranden bara är *rådgivande* – i varje fall är det så det är formulerat. Skillnaden är avsiktlig och hänger ihop med att Norge och de andra Eftaländerna inte var beredda att ge upp så mycket av sin självständighet som EU:s medlemsländer måste göra.

Frågan redan avgjord?

Problemet är att uttalandena från EU-domstolen och Efta-domstolen ibland är så bestämda att de i praktiken redan har avgjort saken. Det finns inte något svängrum kvar för de inhemska domstolarna, fast det är de som ska döma i målen. Och så tycktes det vara just i varvsmålet. Visst sade Efta-domstolen som vanligt att det var den norska domstolens sak att bedöma fakta i målet, men samtidigt var det uppenbart att den själv ansåg att allmängiltigförklaringen stred mot utstationeringsdirektivet på två punkter: *utenbystillegget* och ersättningen för resa, kost och logi.

Då gjorde Høyesterett något som den aldrig tidigare gjort: den dömde tvärtemot Efta-domstolens tydliga fingervisningar. Sedan dess råder ett mycket kyligt klimat mellan de båda domstolarna.

När det nu uttryckligen står i EES-avtalet att Efta-domstolens uttalanden är rådgivande, måste det vara möjligt för en nationell domstol att någon gång fatta ett avvikande beslut, även om det givetvis krävs särskilda skäl för att göra det, menar Høyesterett.

Kräver lojalitet

Nej, den där självständigheten är bara formell; i realiteten är Eftaländernas domstolar skyldiga att lojalt följa Efta-domstolens uttalanden på samma sätt som domstolar i EU-länderna måste rätta sig efter EU-domstolen, argumenterar Carl

Baudenbacher. Annars kommer det att utvecklas en särskild norsk EES-rätt, tvärt emot syftet som är att de regler som bygger på EU:s direktiv ska tolkas likadant överallt, menar han. Av samma anledning är exempelvis norska domstolar tvungna att hänskjuta mål till Efta-domstolen även om det inte är formulerat så. De är de också dåliga på, tycks han mena.

Kan inte överklaga

För de nio varven som förlorade tvisten i Høyesterett finns det inga möjligheter att överklaga. Efta-domstolens president antyder trots det att sista ordet inte är sagt ännu. Han påpekar att Eftas övervakningsmyndighet ESA kan dra en stat inför Efta-domstolen om den inte uppfyller sina förpliktelser enligt EES-avtalet, till exempel om landets högsta domstol tillämpar EES-rätten felaktigt. Om det händer, får alltså Efta-domstolen avgöra en fråga som den har tagit ställning till redan i förväg.

Direkt från Nordiska Rådet: Det "coola" Norden

- Jag trodde aldrig att jag skulle få ett jobb och jag kunde inte riktigt se mig själv i framtiden - framtidskänslan kom på skam, säger Camilla Gunell, lantråd på Åland.

KOMMENTAR

31.10.2013

TEXT: GUNHILD WALLIN

Hon står i talarstolen i norska Stortingets vackra plenisal och berättar om sig själv som 20-årig student vid Åbo Akademi. Det var i början av 90-talet och Finland genomgick sin värsta ekonomiska kris i modern tid med en arbetslöshet på 20 procent.

Bilden hon målar upp är fjärran från sammanhanget och dagen. I Stortingets fullsatta plenisal sitter parlamentariker och åhörare tätt – det är öppningsceremonin för den 65:e sessionen av Nordiska Ministerrådet och "alla är här", det vill säga statsministrarna från alla de nordiska länderna, de politiska ledarna för de självstyrande områdena Färöarna, Danmark och Åland och parlamentariker från samtliga länder. Stämningen är glad, bär ett drag av förväntan och som för att understryka det hela lyser en sen oktobersol upp den vackra plenisalen och skimrar ikapp med danska statsministers Helle Thorning-Schmidts cerisefärgade dräkt.

Statsminister efter statsminister äntrar podiet, liksom ledarna från de självstyrande områdena. Temat är framtidens utmaningar för det nordiska samarbetet. Flera av de politiska ledarna refererar stolt till tidskriften "The Economists" stora reportage om Norden. De talar om det växande intresset för den nordiska modellen. Om hur de nordiska länderna ligger i tio i topplistan på mängder av mätningar, till exempel innovationer, produktivitet, tillväxt och lycka., om att Norden blivit coolt. Tillsammans kan vi bli ännu starkare med en befolkning på sammanlagt 25 miljoner människor och med sammanlagda ekonomier som sätter de nordiska länderna på sjunde plats på listan över världens starkaste ekonomier.

Utmaningarna handlar om demografi, omvärldsförändringar, om att minska växande klyftor och att råda bot på ungdomsarbetslösheten. Ska välfärden säkras i framtiden, så måste så många som möjligt arbeta. Många av framtidens utmaningar är gemensamma och därför kan fler områden bli aktuella för nordiskt samarbete., samtidigt som andra kan tas bort.

Den danska statsministern Helle Thorning-Schmidt påpekar bland annat behovet av att det nordiska samarbetet ger

konkreta resultat, att det syns i medborgarnas och verksamheternas vardag. Danmark har, som ett exempel, tagit ett konkret steg och som första folkvalda församling föreslagit att verka för att alla gränshinder mellan de nordiska länderna ska bort.

Det är en högtidstalens stund och en hyllning till regionen och samarbetets Norden som just i detta ögonblick är fjärran från budgetförslag och andra av vardagens triviala ting. Som åhörare smittas man av stämningen och grubblar över om det nordiska samarbetet fått ny energi, vilket flera understryker i de sociala möten som är en del av sessionen. Särskilt inom utrikes- och det säkerhetspolitiska området, säger en del.

Men vardagen är trots allt inte långt borta från festtalen. I det angränsande Stortingskaféet, en dag senare, har vardagens redan kommit ifatt. Jobbresorna, där svenska arbetslösa ungdomar fått åka buss till Norge för att söka jobb, riskerar att inte få pengar till fortsatt verksamhet, åtminstone inte i sin nuvarande konkreta form.

När Camilla Gunell berättar om hur det är att vara ung när framtiden ser dystert ut sätter hon ord på vad ytterst det nordiska samarbetet handlar om – människors väl och ve i de nordiska länderna. Och i en tid där flera av de nordiska länderna har en hög ungdomsarbetslöshet, vilket också varit ett viktigt tema under året som gått, poängterar hon betydelsen av att tänka efter vilken bild av framtiden man ger till de unga. För även om ungdomsarbetslösheten är hög är det viktigt att inte förmedla hopplöshet, utan ge barn och unga en bild av att livet och skolan är meningsfullt. Jobbresorna är ett exempel på nordisk samarbete som konkret hjälpt svenska ungdomar att ungdomar att få jobb i Norge – och kanske just det framtidshopp som Camilla Gunell talar om.