

2008 FEBR/MARS
ÅRGANG 22

ARBEIDSLIV I NORDEN

TIDSSKRIFT OM ARBEIDSMARKED OG ARBEIDSMILJØ



TEMA:
*Globaliseringens
mønster
- med Marimekko til
Manchester*

Sammen står vi sterkere

er blitt en gjennomgående tone i denne utgaven av Arbeidsliv i Norden. Den handler om globalisering, ikke nødvendigvis som et nytt fenomen, eller et entydig begrep, men noe som setter preg på arbeids- og samfunnsliv og måten vi forholder oss til hverandre.

”Nyheter” som ”EG-dom hotar den svenska modellen” og ”Lige vilkår for alle”, viser en utvikling som kan undergrave reglene i arbeidsmarkedet, hvis vi ikke sammen gjør noe aktivt for å hindre det.

Vi lever i kopieringens tidsalder, lyder det fra kulturradioen i samme stund. Det gjelder alt fra musikk, til film, til kunst og, som Arbeidsliv i Norden viser, til mote. I Tema ”Globaliseringens mønster - fra Marimekko til Manchester” bruker vi tekstilindustrien som et eksempel på forandringene som skjer, og viser hvordan fast fashion er blitt en suksess nettopp fordi det bygger på rask kopiering - av trender.

Interessant er det også at det har skjedd en omveltning i synet på globaliseringen. Det illustreres ved forsidene på den prisvinnende boka ”Verden er flat”, som er avbildet på side 14. Mens første utgave av Thomas Friedmans bok viser Columbus' seilskip på kanten til å styrte utfor jorda som er flat, viser forsiden på siste utgave mennesker i lysegrønne og lyseblå farger som sammen skaper et positivt bilde av jordkloden.

Og i Manchester, Spinning Jennys hjemby, er virkeligheten en nyvinning. Byen har reist seg fra tekstilindustriens aske, og folk har fått nye typer jobber. Nå kan de gå på H&M for å kjøpe svenske klær med finsk design, som er produsert i Asia.

I en tid med raske endringer der verden både kan virke mindre og større på samme tid, klarer Norden seg godt. Forent av et felles verdisyn, er det flere som vil ha mer samarbeid mellom nordiske land.

Sverige har formannskapet i Nordisk Ministerråd i 2008. I ”Innsikt” tar arbeidsmarkedsminister Sven Otto Littorin til orde for økt samarbeid i internasjonale fora som i EU.

Anders Nordström, ny generalsekretær i Nordens Faglige Samorganisasjon, er i ”Portrett” opptatt av å få til et bedre samarbeid mellom fagorganisasjonene for å kunne legge sterkere føringer på utviklingen i Europa.

Bente Sorgenfrey er leder for den danske Hovedorganisasjonen FTF. I ”Debatt” oppfordrer hun nordiske lands ledere til å utvikle en felles strategi, sammen med arbeidsmarkedets parter, for å vise folk hvilke muligheter globaliseringen kan gi.

Men det som virkelig gir perspektiv på styrken ved å stå sammen, er ”Skråblikk” som denne gangen er skrevet fra Kina.



Bente Sorgenfrey

Utgiver: Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo, på oppdrag fra Nordisk embetsmannskomite for arbeidsliv, Nordisk Ministerråd. Opplog: 4.000 eks. Ansvarlig redaktør: Berit Kvam, Arbeidsforskningsinstituttet. Grafisk produksjon: Offset Forum AS, Oslo. Dato: febr/mars 2008. Neste nummer: mai/juni 2008.

Redaksjonen:	Telefon:	Fax:	E-post:
Berit Kvam, redaktør	+47 95 77 71 41	+47 22 56 89 18	berit.kvam@afi-wri.no
Björn Lindahl, journalist	+47 22 24 50 74	mobil: +47 92 41 78 28	bjorn.lindahl@afi-wri.no
Solveig Hæreid, redaksjonsassistent	+47 48 29 08 51	+47 22 56 89 18	solveig.haereid@afi-wri.no

Adresse til redaksjonen: Arbeidsforskningsinstituttet: Postboks 6954 St. Olavs plass, NO-0130 Oslo. Internet: www.afi-wri.no

Adresse til Nordisk Ministerråd: Store Strandstræde 18, DK-1255 København K. Internet: www.norden.org

2008
FEBR/MARS
ÅRGANG 22

INNHold

ARBEIDSLIV
I NORDEN



4-8

NYHETER

- EG-dom hotar den svenska modellen
- Byggare räds inte ökad konkurrens
- Lige vilkår for alle
- LO tar strid om pensionerna



9-17

TEMA - Globaliseringens mönster - med Marimekko till Manchester

- Marimekko blir yngre med hjälp av H&M
- Snabbt mode förändrar textilindustrin
- Globaliseringens framsida
- Et globalt produksjonssentrums vekst og fall - så reiste Manchester seg fra tekstilindustriens aske



18-19

INNSIKT

- Sverige tar ledelsen: satser på nordisk samarbeid - og vil skape dynamikk
- Av Berit Kvam



20-21

FORSKNING

- Arbejdstid og balance mellem arbejde og privatliv - hvad kan vi gøre?
- Av: Karen Albertsen, Senior forsker Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Danmark



22-23

PORTRETT

- Til kamp for det nordiske arbeidsmarkedet
- Anders Nordström, generalsekretær i NFS, intervjuet av Berit Kvam



24

DEBATT

- Globalisering handler om at bygge på de muligheder vi allerede har
- Av Bente Sorgenfrey, formand for Hovedorganisationen FTF, Danmark



25

SKRÅBLIKK

- Som ett mobilsamtal från 1800-talet
- Av Ola Wong, freelancejournalist, Kina



26-30

NORDEN RUNDT

- Informasjon fra myndighetene



31

SISÄLTÖ

NMR
DK

Redaksjonsråd:

Lars Djernæs, Arbeidsliv
Marianne Poulsen, Beskæftigelsesministeriet
Søren Jensen, Jobcenter Bornholm
Helinä Tuominen, Arbets- och näringsministeriet
Jessica Gustafsson, Social- och hälsovårdsministeriet
Margrét Gunnarsdóttir, Arbejdsdirektoratet
M. Kristine Bjertnæs, Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Marianne Pedersen, NAV, Arbeids- og velferdsdirektoratet
Odd Einar Johansen, Direktoratet for Arbeidstilsynet
Ann Zachrisson Nilsson, Arbetsmarknadsdepartementet
Mats Silvell, Arbetsförmedlingens huvudkontor
Matts Rydin, Arbetsmiljöverket

FIN

IS

NO

SE

Telefon:

+45 33 96 03 60
+45 72 20 50 23
+45 56 92 39 11
+358 1060 48042
+358 9160 73124
+354 515 4800
+47 22 24 47 05
+47 21 07 02 48
+47 41 63 27 36
+46 84 05 13 37
+46 8586 06075
+46 8730 9355

Fax:

+45 33 93 35 72
+45 33 14 31 08
+45 5695 5109
+358 1060 48059
+358 9160 74328
+354 511 2520
+47 22 24 95 49
+47 21 07 00 01
+47 73 19 97 01
+46 84 11 93 48
+46 8586 06032
+46 8730 9010

E-post:

idj@norden.org
lmp@bm.dk
soeren.jensen@brk.dk
helina.tuominen@tem.fi
jessica.gustafsson@stm.fi
margret.gunnarsdottir@vmst.is
mbj@aid.dep.no
marianne.pedersen@nav.no
odd.einar.johansen@atil.no
ann.zachrisson-nilsson@employment.ministry.se
mats.silvell@arbetsformedlingen.se
matts.rydin@av.se

EG-dom hotar den svenska modellen

Byggnads blockad mot det lettiska företaget i Vaxholm var inte i överensstämmelse med EG-rätten. Det blev EG-domstolens mening, när den strax innan jul 2007 avkunnade domen i det uppmärksammade Laval-målet. Fackföreningsrörelsen, med stöd av flera arbetsrättsjurister, varnar nu för att domen hotar den svenska modellen och att den försvagar skyddet för arbetstagare stationerande i andra länder än hemlandet.

Text: Gunhild Wallin

- Domen ställer den svenska modellen inför en stor utmaning eftersom den antyder att det sätt som man i Sverige reglerar minimilöner på, inte kan tillämpas när utländska företag arbetar i Sverige, säger professor Niklas Bruun, vid Handelshögskolan i Helsingfors.

Han poängterar också att domen innebär att skyddet för rätten till stridsåtgärder ses som en del av EG-rätten. Tidigare har domstolen inte tagit ställning i denna fråga.

Domen innebär i korthet att utländska företag med utländsk arbetskraft som är tillfälligt verksam i Sverige kan arbeta enligt hemlandets kollektivavtal och att svensk fackföreningsrörelse inte har rätt att tillgripa stridsåtgärder för att i sådana fall tvinga fram lönevillkor enligt svenska kollektivavtal. I praktiken innebär det att en utländsk arbetare kan arbeta här, utan att omfattas av de lönevillkor som svenska arbetare har. Vissa skrivningar i domen går långt för att begränsa möjligheterna för stridsåtgärder till förmån för den fria rörligheten, konstaterar också Niklas Bruun.

- Man är mer intresserad av att garantera fri rörlighet än av social dumpning, säger han.

En dramatisk historia

Hela historien började i maj 2004, då Vaxholms kommun gav ett dotterbolag till det lettiska företaget

Laval un partneris Ltd i uppdrag att bygga en skola. Fackförbundet Byggnads förhandlade med Laval om ett hängavtal till det svenska kollektivavtalet, men nådde inte fram till en uppgörelse. Istället slöt Laval ett kollektivavtal med sin lettiska motpart. Detta avtal accepterades inte av Byggnads som i november 2004 satte bygget i Vaxholm i blockad. Efter en misslyckad medling lämnade Laval in en stämningsansökan till den svenska arbetsdomstolen, AD, där byggföretaget anklagade Byggnads för otillåtna stridsåtgärder. Under tiden, i februari 2005, hade Laval lämnat bygget och företaget gick senare i konkurs. Blockaden hade då pågått i 101 dagar. AD, bedömde att stridsåtgärderna var lovliga, men lämnade några månader senare in en begäran till EG-domstolen för att få besked om blockaden var förenlig med EU-fördragets fria rörlighet av tjänster och förbud mot diskriminering. Denna dom föll den 18 december 2007.

Starka reaktioner

Domen rör framför allt Utstationeringslagen, som ska garantera rättigheterna för arbetare som arbetar i andra länder än hemlandet. Den rör också Lex Britannia, en skrivning i Medbestämmandelagen, som slår fast rätten till stridsåtgärder mot utländska företag, även om de har kollektivavtal i hemlandet. Visserligen säger EG-domstolen att det finns tillfällen då det är lagligt

att strejka, men inte i det här fallet. Till skillnad från i många andra länder har inte Sverige en lagstadgad minimilön, utan lägstalöner regleras i kollektivavtalen. Men dessa regler är för otydliga, för att man ska kunna förvänta sig att utländska företag ska kunna sätta sin in i dem. Därför var i det här fallet inte stridsåtgärder motiverade, hävdar EG-domstolen.

I Sverige har domen fått stort uppmärksamhet och både fackliga företrädare och flera arbetsrättsjurister har varit mycket kritiska. De har dels varnat för social dumpning och dels flaggat för de hot mot den svenska modellen som domen innebär. Kritikerna hävdar också att domen innebär att företagets rörlighet prioriteras av EU, på bekostnad av den sociala dimensionen, det vill säga att rättigheterna för utländska arbetstagare försvagas. Svenskt Näringsliv var däremot i sin första reaktion mycket positiva till domen, som de anser vara ett värn för den fria rörligheten.

Också de nordiska fackförbunden har följt utvecklingen med stort intresse, till exempel beskriver norska LO-aktuellt domen som "Tilbakeslag for fagbevegelsen" och danska LO har i en kommentar till domen konstaterat att man inte ser anledning att ändra praxis.

- Vi fortsätter vårt fackliga arbete som hittills. Varje gång vi stöter på utländska hantverkare eller andra,

som blir underbetalda av sina arbetsgivare, träder vi in med alla de medel vi har till förfogande, däribland konfliktträtten, säger danska LO:s ordförande Harald Børsting i ett pressmeddelande.

Finland och Norge drabbas inte i någon större utsträckning av domen. Där finns redan de tydligare regler för minimilönesystem som domstolen efterlyser. I Danmark är man däremot mer bekymrad och troligen kommer parterna att hålla överläggning, berättar Niklas Bruun.

Framåtblick

Laval skall nu lämna in ett yttrande till svenska AD, som slutligen dömer i målet. Redan nu pågår diskussionen och vilka anpassningar som behövs i Utstationeringslagen för att bevara de traditioner som präglar den svenska arbetsmarknaden.

- Det finns flera sätt att gå vidare. Om parterna vill bevara den svenska modellen är det fullt möjligt att finna lösningar, säger också Niklas Bruun.

I mitten av januari kallade arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin

samman parterna för att diskutera hur man ska förhålla sig till domen. Sven Otto Littorin har uttryckligen sagt att han vill att den svenska modellen ska bestå. Detta kommer att kräva lagändringar, men också avtalslösningar som bygger på partssamverkan.

- Den svenska modellen är i alla fall inte sönderslagen. Effekten av domen behöver inte bli så stor. Det avgör vi själva, sade svenska LO:s ordförande Wanja Lundby Wedin i en debatt-artikel i Dagens Nyheter den 18 januari.

Byggare räds inte ökad konkurrens

- Jag är inte särskild bekymrad över domen, säger Jens Hoffman, verkställande direktör och delägare i byggföretaget Dipart med 50 anställda.



Dipart är ett starkt värderingsstyrt företag, där en av värderingarna är långsiktighet och medarbetarinflytande. Då ingår att man betalas efter kompetens och inte efter nationalitet. Trots att företaget av bemanningsföretag erbjudits att anställa utländsk arbetskraft för cirka en tredjedel av den vanliga kostna

den så har man valt att inte göra detta.

Tretton nationaliteter jobbar idag i firmen, på samma villkor som de inhemska arbetarna.

- Hudfärg eller nationalitet är ingen parameter för oss när vi sätter lön. Vi värderar andra saker och ger

extra bonus för bland annat kvalitet, bemötande och ordning och reda, säger Jens Hoffman.

Att det kommer in företag från andra länder och konkurrerar med de svenska företagen är en verklighet som är här, och det är bara att acceptera den situationen. Om dessa firmor har avtal som reglerar dubbel boende, resor och andra rättigheter, det vill säga villkor som gör det rimligt för byggnadsarbetare att bo och leva i Sverige, så borde det inte vara något problem att klara konkurrensen. Han tror inte att bolag som inte erbjuder rimliga löner kommer att bli långvariga. Många utländska byggarbetare är erkänt duktiga och har inga problem att få avtalsenliga löner i svenska företag. Som svensk byggare i Sverige har man också konkurrensfördelar i form av språk och kontaktnät.

- Problemet för mig är inte att det kommer utländska företag, så länge de jobbar vitt. Det är när de har 70 kronor svart i timmen, som det inte går att konkurrera, säger Jens Hoffman.

Lige vilkår for alle

Der er stadig alt for mange håndværkere og arbejdere fra de nye østlige EU-lande, som udnyttes groft på arbejdsmarkedet i Skandinavien. Det fastslår en ny rapport fra Nordisk Ministerråd, som afdækker østarbejdernes løn- og arbejdsforhold i de nordiske lande.

Tekst: Anders Jacobsen



Beskæftigelsesminister Claus Hjorth Frederiksen og forsker Jon Erik Dølvik (t.v.) præsenterer rapporten "Arbeidsmobilitet fra de nye EU-landene til Norden" (Foto: Johannes Jansson, norden.org)

Rapporten "Arbeidsmobilitet fra de nye EU-landene til Norden" giver en række bud på, hvad der skal gøres for at sikre østarbejderne lige forhold, når de bor og arbejder i de nordiske lande. Den blev præsenteret ved et pressemøde den

22. januar i Nordisk Råds lokaler i København.

Siden 2004, hvor EU blev udvidet mod øst, er folk fra især de baltiske lande og Polen strømmet til Vest-europa og ikke mindst til de nordis-

ke lande for at arbejde. Baggrunden er, at de her kan tjene tre til fire gange så meget i forhold til i deres hjemlande. Det lokker mange til, og det har givet en masse problemer ikke mindst med arbejdere, som udnyttes groft ved hjælp af mellem-mænd og kontrakter, som de nordiske lande ikke har styr på.

Rapporten slår fast, at tilstrømningen af arbejdskraft er et markant og nødvendigt tilskud af arbejdskraft til de nordiske lande. Samtidig er det vigtigt, at der udvikles en systematisk måde at sikre ens løn- og arbejdsforhold for de tilrejsende. Virksomhederne skal lægge langsigtede strategier, som tager højde for denne udvikling, så de kan udvikle kompetencer, produktivitet og konkurrenceevne - i stedet for blot at satse kortsigtet på, at de kan udnytte billig arbejdskraft.

Migrationen giver ubalance i de lande, hvor de kommer fra, og på sigt må de nordiske lande forberede sig på, at de lande, hvor de kommer fra, efterhånden får højere lønninger og bedre økonomi, og derfor må man forvente, at strømmen af arbejdskraft vil aftage. Man skal ikke forvente, at manglen på arbejdskraft ude i fremtiden vil kunne løses ved hjælp af arbejdskraft fra de nye EU-lande. Derfor er det vigtigt, at der udvikles en langsigtet strategi for dette.

Samtidig slår rapporten fast, at det er vigtigt at gøre en indsats, for at der ikke skal opstå parallel-samfund, når folk fra de østeuro-

pæiske lande slår sig ned i nordiske lande. Der skal gøres meget for, at de deltager i samfundet dér, hvor de slår sig ned, fastslår rapporten.

Befolkningstallet falder

Jon Erik Dølvik fra den norske forskningsstiftelse, Fafo, præsenterede rapporten. Han oplyste, at Norge, Danmark og Island har taget imod flest østarbejdere, mens Sverige ikke har modtaget så mange. Det kan skyldes, at der ikke er så stor mangel på arbejdskraft i Sverige, og desuden er der en del bevægelse ind og ud af landet, så det kan være svært at holde styr på det, forklarer Jon Erik Dølvik:

- Det bliver spændende at se, hvordan det går, når Østtaftalen i Danmark er udfaset. Norge og Danmark har haft en vis kontrol med de enkelte personer, men det er svært at kontrollere, når de er ansat i udenlandske firmaer. Spørgsmålet er, om problemerne med østarbejderne er noget forbi-gående - eller om de vil fortsatte.

- De mange, som er rejst ud fra Estland og Letland, har sænket befolkningstallet med 15 procent. Til gengæld har de fået en stærk økonomisk vækst i de lande, men lønningerne er samtidig skudt endnu mere i vejret.

- I Polen har de mangel på kompetente medarbejdere på centrale områder, og derfor er de på et kritisk vippepunkt. Det er stadig meget mere attraktivt at tage til udlandet - og det gør især de veluddannede. Men vi tror, at udviklingen efterhånden vil flade lidt ud i de lande. Det handler om at bringe problemstillingen op på et vesteuropæisk plan og løse det der. Det er samtidig vores erfaring, at de nordiske lande har stor gavn af at udveksle erfaringer og udvikle nye tiltag sammen.

- Vi kan se, at mange mennesker fra østlandene bliver boende her i de nordiske lande, når de har fået kone og børn hertil. De ser, at der er en højere levestandard, en bedre

social service og andre fordelagtige rettigheder. De begynder også at opbygge netværk, når de har slået sig ned i Norden.

- I Norge er statistikken for udenlandsk arbejdskraft blevet femdoblet siden 2004 for de virksomheder, der har udenlandsk arbejdskraft. Vi har registreret 30-40.000 i Norge, men de fleste er ansat i et udenlandsk firma, og derfor er de ikke registreret hos det norske skattevæsen, siger Jon Erik Dølvik.

Østtaftalen udfases

Den danske beskæftigelsesminister Claus Hjorth Frederiksen (V) var med, da rapporten blev præsenteret i København, og han oplyste, at den danske Østtafte udfases til næste år i maj:

- Dengang, EU blev udvidet mod øst, havde vi en forestilling om, at millioner fra østlandene ville strømme til Danmark, og derfor lavede vi den såkaldte Østtafte for at begrænse dette. Østtaftalen har været en ubetinget succes, men vi har en stor mangel på arbejdskraft, hvilket er den største udfordring i Danmark. Vi har kun 2,8 procent ledige her i Danmark, og det kan være svært at få de sidste ud på arbejdsmarkedet. Derfor har vi brug for arbejdskraft udefra.

- Jeg har fulgt udviklingen omkring østarbejderne i Norden med stor interesse, og arbejdskraften fra de nye EU-landene er et vigtigt bidrag. Det afgørende for os er, at vi ikke får A- og B- hold på arbejdsmarkedet. Alle skal have lige løn- og arbejdsvilkår. Jeg synes, Norge har været bedre end Danmark til at tackle de mange udfordringer.

- Vi skal samtidig sikre en mobil arbejdskraft, ligebehandling og det skal være arbejdsmarkedets parter, der er med til at sikre dette. Det bedste er, at folk ansættes direkte i danske virksomheder, for så får de samme løn- og arbejdsvilkår som deres danske kolleger. Vi har set

mange eksempler på, at når mellem-mænd kommer ind over, er der ikke styr på, hvilke løn- og arbejdsforhold de arbejder under. Vi vil bruge politiet, de faglige organisationer og skattevæsenet til at tjekke det.

- Netop fagbevægelsen har en vigtig rolle at spille i denne proces. Vi har en stærk fagbevægelse, og jeg tror, at det vil være godt, hvis fagbevægelsen ansætter tolke, som kan hjælpe de nye kolleger fra øst. Det er vigtigt med tolke alle de steder, hvor bl.a. polakker kommer og vil have hjælp.

- Jeg synes, at det generelt går godt i Danmark, og derfor vil vi udfase Østtaftalen. Det er en stor udfordring med de mange arbejdere fra østlandene, og det har jeg drøftet meget med mine nordiske kolleger. Men for os er det vigtigt, at EU ikke gennemfører en ensartet arbejdsmarkedspolitik for hele EU. I de nordiske lande har vi en god model, og EU skal anerkende, at vi har forskellige måder at håndtere dette på - ligesom de har nogle helt andre former i det sydlige Europa. Det er helt afgørende, at den måde, vi løser spørgsmål på arbejdsmarkedet, er helt vores egen - ligesom de gør det anderledes i syd. For mig er det et selvstændigt formål at fremhæve og fastholde vores model her i Norden, siger Claus Hjorth Frederiksen.

LO tar strid om pensionerna

Det kan bli en het vår i Norge, när LO, arbetsgivarna och regeringen utkämpar den sista kampen i omläggningen av det norska pensionssystemet. Den återstående frågan är vad som sker med avtalspensionerna, i Norge kallat AFP.

Text: Björn Lindahl



Tre av nyckelpersonerna under vårens strid om pensioner i Norge: LO-ledaren Roar Flåthen, Arbetsministern Bjarne Håkon Hanssen och NHO-direktören Finn Bergesen. (Foto: Scanpix)

När den rödgröna regeringen bildades hösten 2005 förhandlade arbeiderpartiet, senterpartiet och sosialistisk venstre fram en regeringsplattform på konferenshotellet Soria Moria. I den slogs det fast att den tvärpolitiska överenskomsten om ett nytt pensionssystem som fem av de sju partierna i Stortinget ingick under våren samma år skulle genomföras.

En viktig del av kompromissen i Stortinget var att det ska löna sig att arbeta längre. I Norge är pensionsåldern fortfarande 67 år, men många grupper har förhandlat sig fram till avtalspensioner som innebär att de kan pensionera sig från 62 år. Detta skedde i förhandlingar där arbetstagarna avstod från löneökningar i utbyte för bättre pensionsvillkor för yrkesgrupper med hårda fysiska villkor.

Det är dessa arbetstagargrupper

som LO nu kräver inte ska komma sämre ut efter att pensionsreformen har genomförts. Ett problem är att staten står för en fjärdedel av kostnaderna för AFP (avtalsfestet pension) och att det bara är anställda i företag som har kollektivavtal som har rätt till AFP. Dilemmat för regeringen är hur pensionssystemet ska utformas så att de som har rätt till AFP inte får sämre villkor, samtidigt som det ska löna sig även i denna grupp att skjuta upp pensioneringen.

- Det är en miljon arbetstagarare som idag inte omfattas av AFP. Stortinget önskar ett system som omfattar alla. De vill inte ha ett system som i praktiken innebär att de fackligt organiserade kan pensionera sig utan att förlora något på det när de fyller 62 år, medan alla andra måste arbeta tills de är 67 år för att få full pension, säger Mange

Lerø, chefredaktör i Ukeavisen Ledelse.

På samma sätt som i alla andra nordiska länder, bortsett från Island, står Norge inför en utveckling mot en allt äldre befolkning. För att inte pensionsutgifterna ska skena iväg har regeringen från 2010 tänkt införa en "levnadsåldersjustering". Den innebär att om den genomsnittliga levnadsåldern ökar, så måste den enskilde antingen arbeta längre för att få samma pension, eller också acceptera att pensionen blir lägre. LO-ledaren Roar Flåthen har vid vårens löneförhandlingar krävt full kompensation för de som har AFP. Hade han inte gjort det riskerade han av ett uppror.

- Skälet till att Stortinget vill ha en automatisk ökning är att politikerna inte vill ta belastningen med att varje höst rösta om pensionsåldern ska höjas till 68, 69, 70, 71 eller 72 år om levnadsåldern fortsätter att öka. Istället är det Statistisk Sentralbyrå som ska få ansvaret för det, sa Stein Aamdal, förtroendevald på Aker Verdal, på en pensionskonferens i Trondheim i januari.

Stein Aamdal leder aktionen "Forsvar AFP" inom LO. Den hotar med att LO-medlemmarna kommer rösta nej till ett löneavtal i vår som försämrar AFP. NHO avvisar att frågan kan lösas i avtalsförhandlingar. Regeringen är bunden av den politiska kompromissen i Stortinget.

Risken för enorstrejk under våren i Norge är stor. Det är mer oklart vem den kommer att riktas mot.

Globaliseringens mönster - med Marimekko till Manchester



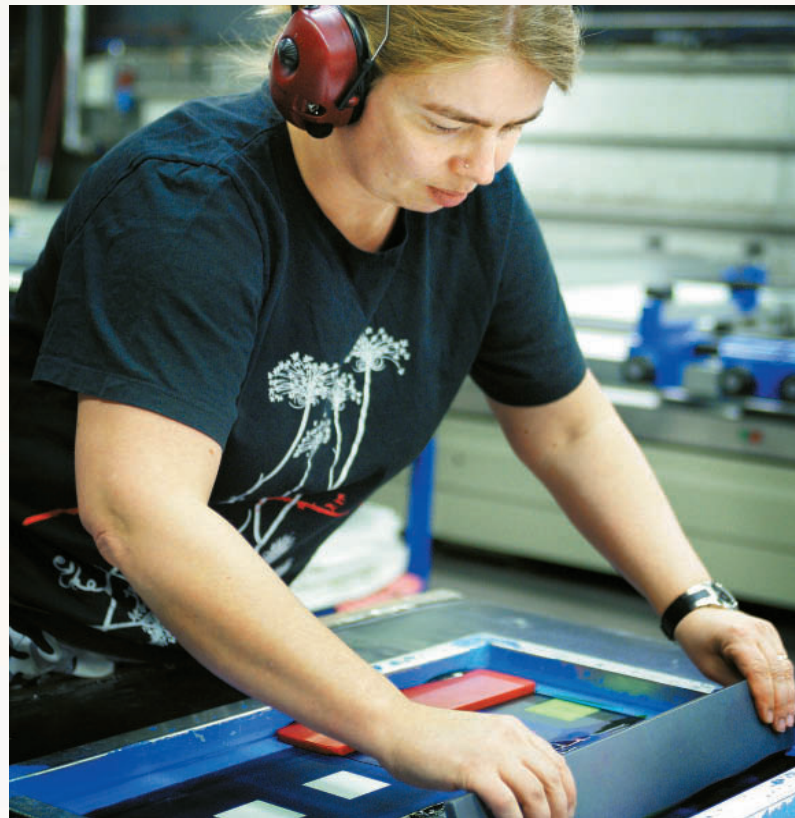
Foto: Cata Portin

Ett svenskt företag med en dansk chef säljer kläder med finsk design i den gamla textilhuvudstaden Manchester. Hennes & Mauritz vårkollektion med mönster från Marimekko visar att modet blomstrar i Norden.

Textilindustrin har alltid varit en drivkraft bakom globaliseringen. Men de senaste åren har det skett en revolution. De stora klädkedjorna har tagit kontrollen över varje steg i produktionen på ett sätt som aldrig tidigare skett. Det innebär samtidigt ett ansvar. För att inte varumärket ska lida ställer företagen allt hårdare krav till underleverantörerna om att produktionen ska ske på ett etiskt sätt. Det kan ge de anställda bättre villkor. Samtidigt snurrar modekarusellen så fort att en skjorta kan finnas i butiken bara två veckor efter att formgivaren ritat det. Tiden har blivit ett handelshinder och underleverantörerna måste sy för brinnande livet.

Marimekko blir yngre med hjälp av H&M

Marimekko med sina storblommiga mönster är ett av Finlands mest kända varumärken. Det är framförallt en köpkrets av mogna kvinnor som tilltalas av kläderna och inredningsprodukterna. Med draghjälp av Hennes & Mauritz hoppas företagets nya ägare nu kunna locka yngre köpare.



- Det ser dystert ut för världsökonomi, läget är besvärligt för design och mode. Trots det har jag en dröm för Marimekko, säger Mika Ihamuotila.

Han är bankiren som gjorde en helomvändning: bytte den kritstreckrandiga uniformen mot en ledigare klädsel och köpte det anrika mode- och designföretaget.

Samarbetet med Hennes & Mauritz varar bara i några månader, den svenska klädjätten ska från april till augusti sälja kläder med anrika Marimekko-mönster i sina butiker världen över.

formspråk, så att internationella medier blir intresserade. Det ökar intresset för våra konceptbutiker. Vid Hennes & Mauritz säger man att 70-talsmönster är populära på nytt och tror att Marimekko-kläderna kommer att överraska kunderna.

- Det var våra designers som kom upp med idén. Dom har beundrat deras retrotryck sedan länge och ville gärna jobba med dem. Trycken står för ett konstnärligt uttryck, färg och formglädje, säger H&M:s modetalesman Catarina Midby.

Jackie Kennedy

Trenderna kommer och går i snabb takt, men Marimekko har lyckats hålla sig framme ända sedan Armi Ratia grundade företaget 1951.

Det stora genombrottet kom i samband med den amerikanska presidentvalskampanjen 1960 när Jacqueline Kennedy lät sig fotograferas iklädd en ljusröd löst sittande Marimekko-klänning. Hon hade hittat sju stycken i olika färger i en liten butik i Cape Cod. Bakom henne stod en solbränd och sportig John Kennedy. Fotografiet publicerades i Sport's Illustrated och Marimekko var etablerat.

Det var flower-power och mycket blommor, Marimekkos mest berömda mönster hette Unikko (Vallmo). Under 60-70-talen växte försäljningen snabbt, men med Ratias död 1979 kom också problemen. Konkursen var nära. När Kirsti



Paakkanen kom in som ägare valde hon att först tvätta de svårt igengrodda fönstren i huvudkontoret i Helsingfors. Efter bara ett år var Marimekko på fötter igen och återfick sin identitet.

I dag är huvudkontoret glänsande rent, en designerdröm med hängande tyger och smart belysning.

Snabb expansion

De senaste åren har varit expansiva, med nya konceptbutiker världen över och en börskurs som ökat tiofald sedan slutet av 90-talet. I Japan finns redan tio konceptbutiker, två nya öppnas snart i Osaka. Marimekko är trots ett välkänt varumärke fortfarande ett litet företag med drygt fyrahundra anställda. Expansionen och kostnadsökningarna tärde på avkastningen i fjol, men företaget gör en hälsosam vinst och är i praktiken skuldfritt.

I slutet av 2007 sålde Paakkanen, nu 79 år, sina aktier till Mika Ihamuotila som nu är vd och huvudägare i det börsnoterade företaget. Efter att ha träffat folk i branschen säger han sig vara förvånad över hur känt Marimekko är bland mode- och inredningsexperter i världen.

- Jag får tio arbetsansökningar varje dag. Marimekko lockar formgivare.

Ihamuotila har en klar uppfattning om var Marimekko befinner sig på den internationella modekartan. Företaget

ska inte försöka kopiera de trendkänsliga och snabbväxande svenska och spanska framgångskoncepten, inte heller vara ett lyxigt varumärke.

- Jag vill bygga Marimekko där det är fullständigt unikt, på en marknad där det inte är så trångt. Vårt arv och vår tradition är något som få mode- och inredningshus har.

Textil-industrin har nästan försvunnit från landet. På 70-talet etablerade sig svenska företag med låglöneproduktion på flera ställen i Finland, men flyttlassen gick vidare till Portugal och billigare länder på 80-talet. Under 90-talet har Estland varit en viktig underleverantör till finländska textilföretag, framförallt de stora fabrikerna i Kreenholm i estniska Narva.

Marimekko har gått mot strömmen och hållit fast vid sin egen produktion. Under senare år har en stor del av maskinparken i Helsingforsfabriken förnyats, tillverkningen av schabloner görs exempelvis digitalt. Huvudkontor, design och tillverkning ligger dörr i dörr. Helinä Uotila visar runt i fabrikslokalerna, ett ställe hon kan bättre än kanske någon annan i Marimekko. Uotila är direktör med ansvar för produktion och inköp, hon kom till bolaget 1972. De mest krävande designtygerna trycks här.

- Våra designers jobbar också här och kan hela tiden vara närvarande under provtrycken. Det är viktigt. Vi kan också vara flexibla och pröva på nya saker.

Av råmaterialet för textilier och designprodukter kommer hälften från tre egna fabriker i Finland, av den andra hälften köps en stor del in från finländska underleverantörer.

Barnarbete

Produkter som innehåller mycket tyg, närmast lakan, köps in för att de ska klara sig i priskonkurrensen. Det är till exempel Kreenholm som levererar sängkläder. Helinä Uotila och hela Marimekkos personal fick en chock i fjol när svensk tv berättade att bomullen som Kreenholm köper in kan vara plockad av barn i Uzbekistan. Marimekko ställde in beställningarna för en tid, men utredningar visade att anklagelserna var falska. Det mesta av Kreenholms bomull kommer från USA, cirka åtta procent från Uzbekistan och då från kontrollerade underleverantörer.



- Även innan globaliseringen var ett grundläggande värde att inte göra oetiska produkter. Men det är en annan sak hur det övervakas numera. I en utredning från 2006 om etikuppfattningen hos finländska klädtilverkarare och hur de övervakar sina underleverantörer undersöktes inte alla bomullsodlingen, säger Uotila.



Text:
Carl-Gustav Lindén,
Helsingfors
(Foto: Cata Portin)

Snabbt mode förändrar textilindustrin

Hennes & Mauritz omsätter för 78 miljarder svenska kronor och har 68 000 anställda. Med mer än 1 500 butiker i 28 länder har företaget blivit en maktfaktor inom modet.

Tas alla anställda hos H&M:s underleverantörerna med, deltar 700 000 personer i dess produktionskedja.

- Våldigt få svenska företag kan sägas vara ledande i det globala modet. Trender, stilar, nya utseenden, eller vad man nu vill kalla det, startas oftast i modehuvudstäderna som Paris, New York och Milano, säger norrmannen Atle Hauge, som skrivit en doktorsavhandling om den svenska modeindustrin.

- Men de svenska producenterna är snabba att följa dessa förändringar, och ge dem sin egen touch. Bland de nya svenska designföretag som vuxit upp i H&M:s spår finns företag som Filippa K, Acne, Tiger of Sweden och J. Lindeberg. Atle Hauge arbetar på den kulturgeografiska institutionen på Uppsala Universitet och beskriver modet som ett extremfall inom globaliseringen. Men genom att studera det som är extremt kan man lättare se mekanismer som finns även på andra håll.

- Svenskt mode är ett industriellt system som har lyckats för att det snabbt och effektivt integrerar en invecklad blandning av nya ideer, individuell kreativitet, inspiration och ren och skär kopiering, säger han.

Snabbheten viktigast

Hennes & Mauritz lyckas med andra ord inte först och främst för att dess formgivare är mer geniala än andra. Företaget

lyckas för att det är snabbare. I modeindustrin ställs det krav redan idag som kommer ställas i andra branscher i morgon. Inom det som kallas för "Fast Fashion" går det så fort att kineserna inte längre hinner med.

Den spanska modekedjan Zara är mest extrem. Där har produktionstiden för ett plagg pressats till två veckor från ritbordet till butiken. När de stora modehusen presenterar sina kollektioner, dröjer det inte länge förrän något som liknar hänger i Zaras butiker. Det går betydligt snabbare än vad modehusen själva hinner få ut sina kreationer.

För Zara är det viktigare att snappa upp de senaste mode-trenderna, än att pressa produktionskostnaden till det yttersta. Därför väljer det hellre leverantörer som befinner sig närmare geografiskt och som tillhör kluster där det snabbt går att få tag på de olika sorters tyger som ska ingå i ett nytt plagg. Zara äger hälften av sina underleverantörer, framförallt i Spanien och Portugal.

Fortfarande står Fast Fashion bara för en liten del av den totala modeindustrin. I USA är andelen bara en procent. Där tar produktionsprocessen fortfarande sex månader. Högst andel med snabbt mode har Spanien, med 18 procent av

försäljningen. I Storbritannien är andelen tolv procent av marknaden, enligt analysföretaget NDP Group.

Större flexibilitet

Den största fördelen med det snabba modet är den flexibiliteten sådan produktionsprocess ger. Om det visar sig att efterfrågan på en viss sorts kläder blir stor kan de flesta detaljistikdjor bara öka produktionen med 10-20 procent. Zara kan öka den med 40-50 procent.

- Tiden har en minst lika stor effekt på exporten av kläder som tullar och fraktkostnader, skriver forskaren Hildegunn Kyvik Nordås på OECD, som studerat tidens betydelse för handeln.

Textilindustrin är ofta det första steget i industrialiseringen för ett u-land, eftersom den är arbetsintensiv och kan ta emot utbildad arbetskraft. Relativt modern teknik kan användas i fattiga länder utan allt för stora investeringar. Det har också gjort att textilindustrin flyttat från det ena landet till det andra på jakt efter allt lägre löner. Men håller de ökade kraven från det snabba modet på att sätta slut på det? Har textilindustrin till slut nått botten där det inte längre lönar sig att flytta?



Värmode med Marimekko-mönster. Illustration: Moa Lindqvist Bartling, H&M

Ökad koncentration

- Det är en intressant fråga. Tidigare var textilhandeln reglerad genom kvoter. När de avskaffades 2005 skedde det en koncentration av textilindustrin, inte bara till Kina, men även inom Kina till allt större fabriker, säger Malin Eriksson, som är koordinatör på Rena Kläder, ett nätverk av organisationer som arbetar för en mer etisk klädhandel.

Hon säger att den allt snabbare modeindustrin inte behöver betyda att de anställda utsätts för en större tidspress.

- Har man ett bra logistiskt system behöver inte det medföra mer stress. Men hittills har det nog mest inneburit mer press på de anställda. Det är emellertid inte bara inuti fabriken det går åt tid.

Världsbanken har gjort en studie i 146 länder av hur lång tid det tog från det att en vara lämnade fabriken tills den lastades på ett fartyg.

Danmark har den snabbaste processen. Där behövs det inte mer än tre dokument och två signaturer för att exportera en vara. Processen tar bara fem dagar. På botten av listan ligger Centralafrikanska republiken, där processen tog 116 dagar. I Västeuropa är genomsnittet 13 dagar, medan länderna i Sydostasien ligger på 33 dagar. I Burundi krävs det 11 dokument, 17 besök på olika kontor, 29 signaturer och i genomsnitt 67 dagar innan processen är färdig, enligt Världsbankens undersökning.

Från bomull till mode

Även om ett plagg är gjort av 100 procent bomull, är det bara en mycket liten del av priset på ett plagg som går till bomullsodlaren. En bonde i Burkina Faso i Afrika får motsvarande 76 amerikanska cent per kilo bomull av lokala uppköpare. Efter att bomullet lämnat det afrikanska spinneriet har priset ökat till 1,32 dollar per kilo. När kinesiska textiltfö-

retag köpt bomullstråden och först vävt tyg och därefter sytt T-tröjor som exporterades till USA, är priset per plagg 1,51 dollar per styck. T-tröjorna säljs i butiken för tio dollar, vilket motsvarade ett pris på 25 dollar per kilo bomull, enligt BBC som följde hela kedjan. Bomullsodlaren får alltså bara tre procent av det slutliga priset för ett kilo T-tröjor. Men

Globalt avtal

- Textilindustrin håller på att koncentreras till färre länder. Det gör det svårare att flytta den. Förhållandena för textilarbetarna går åt rätt håll, även om det finns lokala bakslag. Den synliga arbetsmiljön har blivit bättre, barnarbetet har minskat i exportindustrin och medvetandet hos konsumenterna har blivit större, säger Malin Eriksson.

- Samtidigt finns det fortfarande stora problem med dåliga löner, sexuella trakasserier och hinder för att organisera sig.

För tio år sedan hade H&M enligt henne ingen kontroll över sin leverantörskedja. Idag har H&M 60 anställda kontrollörer som reser runt på fabriker över hela världen.

- I längden blir det emellertid ohållbart med utomstående kontrollörer. Det måste byggas på lokal verksamhet i samarbete med fackföreningar och organisationer, säger Malin Eriksson.

Hittills är det bara Zaras ägare, Inditex, som tecknat ett globalt avtal med det internationella textilarbetsförbundet ITGLWF. I avtalet förbinder sig Inditex att i samarbete med lokala fackföreningar se till att alla underleverantörer uppfyller vissa minimikrav till arbetstider, löner, säkerhet och arbetsmiljö.

det kunde lika gärna vara ett par designerjeans för 700 dollar. Det är inte svårt att se var i produktionskedjan som det är mest lönsamt att befinna sig. Det finns få studier om hur kläder blir till mode. Trender uppstår visserligen på grund av vad formgivare, modejournalister och klädinköpare bestämmer sig för, men ofta uppstår modet i vissa urbana miljöer.



Text: Björn Lindahl



Globaliseringens framsida

Globalisering är ett begrepp som finns överallt, men som samtidigt är svårt att fånga in. Handlar det bara om samma process som pågått sedan den industriella revolutionen inleddes, eller är det en mer tidsbegränsad epok? Den amerikanske journalisten Thomas L. Friedman på New York Times är kanske den som populariserat begreppet globalisering mest genom sin bok "The World Is Flat", som sålts i två miljoner exemplar. Titeln anspelar på den centrala insikt som Friedman anser att han fick under ett besök i Bangalore i Indien. En av de indier han intervjuade beskrev hur bredbandskablar, Internet, epost och telekonferenser, hade gjort att intellektuellt arbete kunde utföras var som helst i världen. Inget land befinner sig längre "högre upp" än andra.

Jorden är platt

"Tillbaka i bilen klottrade jag ned de få orden i min anteckningsbok; 'Jorden är platt'. Så fort jag skrivit dem förstod att det var det underliggande budskapet i allt jag hört och sett i Bangalore", skrev Friedman. Framsidan på den första utgåvan av boken visar två gamla segelfartyg av den typ Columbus använde, som är på väg att störta ned vid världens

ytterkant. Globaliseringen sågs först och främst som ett hot. Till sina döttrar sade Friedman, bara halvt på skämt: "När jag växte upp sade mina föräldrar till mig att jag skulle äta upp min mat och tänka på de hungrande barnen i Indien och Kina. Mitt råd till er är: Gör era läxor ordentligt - tänk på barnen i Indien och Kina som hungrar efter era jobb!"

Vad handlar det om?

Enligt Friedman handlar globaliseringen om tio olika processer, som får en självförstärkande effekt när de kombineras med varandra. Internet hade inte varit så viktigt om inte sökomotorer som Google gjorde att det gick att hitta informationen där. I takt med att Friedmans bok spreds och översattes framhövdes olika sidor av globaliseringen i olika länder. På den tyska utgåvan har jordklotet förvandlats till ett mynt, som om globaliseringen först och främst handlar om att kapitalet flyter fritt. På den spanska upplagan är det handeln som lyftes fram. Världen framställs som en fraktlåda. I den holländska versionen är det den internationella arbetsdelningen, med en bild från ett indiskt callcenter. Inget omslag av boken tog emellertid upp den förändring som skett på hemmaplan i

industriländerna. För globaliseringen handlar inte bara om produktion. Den handlar också om att konsumtionen har förändrats. De lägre lönerna i Kina och Indien skulle inte vara en så stark konkurrensfaktor om fabrikerna där vore tvungna att själva sälja sina varor till tusentals olika butiker i varje land de handlade med. Den snabba ökningen i handeln förutsätter starka köpare.

Wal-Mart ändrar världen

Den amerikanska detaljistjätten Wal-Mart är världens största företag. 2007 sålde företaget varor för 226 miljarder dollar. Varje vecka har det 270 miljoner kunder i sina 3 500 enorma stormarknader. Wal-Mart står för 6,5 procent av all detaljisthandel i USA, men står för 15 procent av den amerikanska importen från Kina. Om Wal-Mart hade varit ett land hade det varit Kinas åttonde största handelspartner. På den senaste utgåvan av Friedmans bok i USA är hotbilden borta - istället visas en stor människosamling i olikfärgade kläder, uppräddade på ett sätt så att de ser ut som jordglober. Världsekonomin har vävts i hop så att alla är beroende av varandra. Men det finns fortfarande de som står längst bak i leden.

Et globalt produksjonssentrums vekst og fall - så reiste Manchester seg fra tekstilindustriens aske

Spinning Jennys hjemby Manchester var selve arnestedet for den industrielle revolusjon - med tekstilindustrien som primus motor. Men Manchester som tekstilens globale sentrum er borte, og i vår selges også her klær produsert i Asia, med finsk design fra Marimekko, fra svenske Hennes & Mauritzbutikker.

Få byer har opplevd maken til økonomisk og sosial omstilling som det Manchester har sett det siste halve århundret. Industrien og arbeidsmarkedet som skapte byen og definerte dens eksistens i flere hundre år, forsvant i løpet av noen få år.

Det er ikke lenger enn 60 år siden tekstilindustrien sysselsatte hundretusener av mennesker i Manchester. Det fantes jobber i hele produksjonsprosessen, fra spinning av bomull til trykk og syng av klær.

Det var takket være tekstilindustrien at Manchester ble vuggen til den industrielle revolusjon og verdens første industrialiserte by. Dette var hovedsete for en global handel som gav byen tilnavnet "Cottonopolis" eller "Bomullsbyen". Det var her bomullspinnemaskinen Spinning Jenny ble til - en oppfinnelse som revolusjonerte tekstilindustrien og inspirerte til mer effektive produksjonsmetoder i utallige industrier verden over.

Storhetstiden som tekstilhovedstad er forbi, men Manchester er gjenfødt som et

senter for finans- og serviceindustri. I dag er bykjernen her et handle-mekka for folk i Nordvest-England, og her ligger de store butikkjedene tett i tett.

om at trykkene og fargene er flotte, men at det antakelig ikke er noe for deres generasjon. De synes det er pussig å tenke på hvordan globaliseringen har utviklet seg siden



Fred Broadhurst og Morven Simpson busker godt hvordan tekstilindustrien satte preg på Manchester, med tusenvis av murpiper og bygninger sorte av kullot.

Fra kullos til Marimekko-print

Svenske Hennes & Mauritz har fem butikker i Manchester-området, to av dem ligger i sentrum. Vårens Marimekko-kolleksjon rulles ut også her. 80-åringene Fred Broadhurst og Morven Simpson tar en titt på den finske designen i den svenske butikken, og er enige

de selv var unge.

Morven Simpson forteller hvordan han pleide å sykle på jobb, og at han i vintermånedene ikke kunne se noen ting på grunn av den industrielle tåka.

- Jeg husker det var et enormt antall fabrikkpiper over alt i byen, sier han.



Tekst og foto: Lars Brevanger, Freelance-journalist



Text: Björn Lindahl

Fred Broadhurst husker godt hvordan alle de kullfyrte tekstilmøllene "fargela" Manchester.

- Hele byen var dekket i svart kullst, til og med sauene her var svarte. Dette var virkelig den globale tekstilindustriens hjemby den gangen. Det er rart å tenke på at du i dag kan gå inn i en svensk butikk og kjøpe klær i finsk design som er laget i Asia.



John og Jill Hogburn liker H&Ms Marimekko-kolleksjon, selv om regntunge Manchester kan by på problemer med lett sommertøy.

Jill og John Hogburn liker også Marimekko-kolleksjonen, men tviler på om lette sommerkjoler vil selge bra i en by som har noe av det våteste været i Storbritannia. Som så mange andre her har Jill og John familietilknytning til tekstilindustrien.

- Min bestemor var hattemaker i forstaden Stockport, forteller Jill.

Verdens tekstilhovedstad
Hadde Marimekko og Hennes & Mauritz eksistert for 70 år siden, ville produksjonen av vårkolleksjonen ganske sikkert foregått nettopp her i Manchester. Fram til 1950-tallet sto Manchester for brorparten av verdens tekstilproduksjon, og var selve hovedsetet for den globale handelen i tekstiler.

Et par minutters gange fra Hennes & Mauritz-butikken står et imponerende bygg som i dag huser et teater. Inne i den enorme hovedhallen i The Royal Exchange kan du fortsatt se rester etter det som en gang var børsen for den globale tekstilhandelen. Høyt oppe på den ene tverrveggen henger tallene for den siste utvekslingen som foregikk her så sent som i 1968.



The Royal Exchange, verdensbørsen for tekstilindustrien fram til 1968, er i dag et teater.

Rundt i hele Manchester finnes utallige spor etter byens storhetstid som globalt tekstil sentrum. Mye av bygningsmassen består av store mursteinsbygninger. Disse var lagerhus for bomull før de ble omgjort til dagens hoteller, kontorer og leiligheter.

Den industrielle revolusjon
I utkanten av byen har mange av tekstilmøllene også fått nye funksjoner, og en av de best

bevarte er i dag et museum som forteller hele historien om hvordan og hvorfor den industrielle revolusjonen startet her i Manchester.

Det var værmessige så vel som geografiske grunner til det, forklarer kurator Liz Carrington ved Quarry Bank Mill museum.

- Vi har mye regn, så det var mer enn nok til å holde vann



hjulene i møllene i gang. Det er også bedre å spinne bomull i et fuktig klima, og vi hadde tilgang på kull når dampmaskinene kom inn i produksjonen. Transport var heller ikke noe problem - med Liverpool som nærmeste havn kunne vi eksportere til hele verden, forteller Liz Carrington.

I kjølvannet av tekstilproduksjonen kom infrastruktur som kanaler, jernbane og veinett. Finansinstitusjoner så også dagens lys som en direkte konsekvens av tekstilindustrien, og en velferdsstat i miniatyr oppsto ved noen av de største tekstilmøllene. Arbeidere fikk både utdanning og helsesjekk.

Sultkatastrofe

Et eksempel på hvor viktig tekstilindustrien hadde blitt for



familier mistet levebrødet så å si over natta. Den dag i dag står en statue av Abraham Lincoln i Manchester sentrum, som takk for hans innsats for å gjøre slutt på borgerkrigen og for å få i gang bomullseksporten igjen.

Starten på slutten

Men på midten av 1950-tallet kom det som skulle bli starten på slutten av Manchesters tekstilindustri. Britiske produsenter av tekstilmaskineri begynte å selge til nye markeder i Asia, og dermed oppsto en ny, meget konkurransedyktig industri som til slutt skulle ta knekken på all tekstilproduksjon i Manchester.

James Rushton husker godt hva som skjedde. I 1956 begynte han å jobbe i familieforetaket Edward Rushton Son & Kenyon, et av de største firmaene som sto for salg av maskiner til tekstilindustrien.

- Vi begynte å selge maskiner til utlandet. Land som India og Pakistan begynte å produsere i direkte konkurranse med oss. En gang kom bomull fra steder som India og Pakistan, vi sto for foredlingen og sendte tekstiler og klær tilbake til India og Pakistan. Nå kunne de plutselig gjøre alt selv.

- Vi hadde ett-tusen tekstilmøller i Manchester-området, i dag er det ingen igjen, sier James Rushton.

- En del av meg synes det er veldig trist å se en slik industri forsvinne, men på den andre siden er det ganske spennende å se hva Manchester har fått til etter at tekstilindustrien forsvant.

- Manchester er virkelig en flott, internasjonal by nå. For meg er det fantastisk å ha sett hvordan byen reiste seg fra den fullstendige kollapsen vi hadde

da tekstilindustrien og alt som fulgte med den forsvant, sier James Rushton.

Fugl Fønix

Det var mange sammenfallende ting som førte til tekstilindustriens død i Manchester.

Mange av de store markedene forsvant med koloniene, omstillingen fra en arbeiderintensiv til en kapitalintensiv økonomi tok alt for lang tid og styresmaktene brukte penger på å redde andre industrier, som kullgruver og havner.

Likevel har Manchester reist seg som en Fugl Fønix etter industrikollapsen. I fjor hadde byen Storbritannias hurtigste økonomiske vekst. En meningsmåling blant britiske toppledere plasserer Manchester som favorittsted for nyetableringer.

I dag er Manchester også et av Europas største bank- og finanssentra, og hjembyen til verdens største kooperativ, The Co-operative Group. Dristig og moderne arkitektur deler nå rom med de gamle bomullslagrene.

Byen er et levende eksempel på hvordan globalisering med utskipping av produksjon og tap av kompetanse på ett felt, ikke nødvendigvis leder til en uopprettelig stagnasjon av et samfunn. Det har tatt tid, men nye jobber har blitt skapt, nye industrier har sett dagens lys og ny kompetanse utvikles stadig.

Og de som for 60-70 år siden høyst sannsynlig ville ha jobbet med å produsere tekstiler, selger nå finsk design i en svensk butikk i Spinning Jennys hjemby.

Sverige tar ledelsen: satser på nordisk samarbeid - og vil skape dynamikk

Vi har veldig mye å lære av hverandre, så alle studiereisene behøver ikke gå til Asia.

Det sier den svenske arbeidsmarkedsministeren Sven Otto Littorin.

Sverige har formannskapet i Nordisk Ministerråd i 2008.

Sven Otto Littorin leder samarbeidet på arbeidslivsområdet



Arbeidsmarkedsminister Sven Otto Littorin ønsker private aktører som et supplement til den offentlige arbeidsformidlingen. Her besøker han Fryshuset, som er kjent langt utover Sveriges grenser for sitt arbeid med ungdom i fare. Til høyre: grunnlegger av Fryshuset, direktør Anders Carlberg.

enkler for nordiske grensependlere, og han vil ha et tett samarbeid med sine nordiske kolleger om Europaspørsmålene.

- Det er veldig mye positivt i det nordiske samarbeidet, og jeg synes det er dynamisk, sier han til Arbeidsliv i Norden.

Da Finland hadde formannskapet i 2007, uttalte den finske arbeidsministeren, Tarja Cronberg, til Arbeidsliv i Norden, at hun savnet dynamikk i det nordiske samarbeidet. Hun ville derfor ikke legge kreftene sine der. Når Sverige nå har overtatt, har arbeidsmarkedsminister Sven Otto Littorin en noe annen vinkling.

- Dynamikken er jo avhengig av hva vi selv legger i samarbeidet; om vi tar opp relevante saker, om vi organiserer møter med interessante emner og talere og har en interessant erfaringsutveksling. Jeg synes også at det er når det blir konkret, at det blir dynamikk på alvor. Som for eksempel det samarbeidet vi har hatt med Danmark for å fjerne grensehindre i Øresundsregionen. Det påvirker 20 000 menneskers hverdag.

20 000 pendler over Øresund i dag, og prognosen er at tallet vil stige til 40 000 om få år. Til sammen er grensependlingen mellom Sverige og Norge omtrent like stor, og mellom Finland og Sverige i Tornedalen øker det på. Det er bra; det gir bedre integrasjon og jevner ut konjunkturforskjeller, sier ministeren.

Enklere for den enkelte

- Forhåpentligvis blir det stadig mindre problematisk å pendle. Og der kan vi hjelpe til med å minske problemene med ulike skattesystem og forsikringssystem for å gjøre livet litt enklere for dem som pendler.

Samarbeidet med den danske ministeren og Øresunds-komiteen viste at det er mye å vinne på mer informasjon om hvordan systemene fungerer, men møtet ga også konkrete resultater, forteller Sven Otto Littorin. De vanskeligste sakene ble ryddet av veien; det gjelder deltidsledige og deltidsansatte som jobber på begge sider av grensen, og som ikke vet hvor de skal betale skatt eller hvilket forsikringssystem de tilhører. Dessuten gjelder det spørsmålet om rehabilitering av langtids-

sykemeldte som har arbeidet på begge sider av grensen.

- Ingen skal behøve å tvile på hvilket skattesystem eller hvilket forsikringssystem man tilhører. Vi må gjøre det enkelt for den enkelte. Jeg har også snakket med Tarja Cronberg om de konkrete problemene som gjelder grensependlerne i Tornedalen, og tenker å ta opp de samme spørsmålene når jeg møter min norske kollega.

Tettere samarbeid i EU

En gjennomgående tanke under det svenske formannskapet er å knytte det nordiske samarbeidet nærmere arbeidet i EU.

- Jeg syns jeg har veldig stor nytte av å samarbeide med de andre nordiske landene på EU-nivå, også med Norge som ikke er medlem, sier arbeidsmarkedsminister Sven Otto Littorin.

På arbeidsmiljøområdet har Sverige tatt initiativ til prosjektet "Produkttilsyn 2008" som skal knytte an til et direktiv om markedskontroll av produkter. Det innebærer at man skal lage felles rutiner som gjør at man kan utnytte nordiske lands samlede resurser mer effektivt. Ministeren peker også på arbeidsrettsområdet som et område der det er viktig å koordinere synspunkter.

- Det er åpenbart at vi har mye å lære av hverandre og mye å vinne på å jobbe tett sammen. Skal vi gjøre oss gjeldende i det europeiske samarbeidet må vi stå sammen. Eksempel på det i nær tid er arbeidstidsdirektivet og debatten om flexicurity, der de nordiske landene veldig tydelig har en sterk plattform og en viktig rolle å spille.

Flere i arbeid

Selv om tallet på arbeidsløse

går ned og sysselsettingen opp, er antallet som står utenfor arbeidsmarkedet, ganske stabilt. "Utenforskapet" er blitt en gordisk knute regjeringen ikke har klart å løse til tross for det mange oppfatter som radikale virkemidler. Spørsmålet om hvordan flere kan bli inkludert i arbeidsmarkedet, deler han med sine nordiske kolleger. Et tema som skal drøftes i det nordiske samarbeidet er blant annet bruken av private aktører i tillegg til den offentlige arbeidsformidlingen. Fordi landene er så like, og likevel velger så ulike løsninger, blir det å lære av hverandres gode og dårlige erfaringer fremholdt som en styrke.

- Det finns så mye å la seg inspirere av i de andre nordiske landene. Jeg syns den finske innovasjonspolitikken er veldig spennende. Jeg syns NAV skal bli veldig interessant å se nærmere på, når jeg reiser til Norge. Og jeg syns den danske utviklingen når det gjelder ungdomsarbeidsløsheten er "jättespännande". Ungdomsarbeidsledigheten har jo gått kraftig ned i Danmark. Sverige var ett av de tre verste landene i Europa da vi tok over i 2006. Nå har den gått noe ned, men fremdeles er det 16 - 17 % ledighet blant unge. Det synes jeg er uverdig, sier Sven Otto Littorin.

Globalisering

I Norden er det arbeidslinjen, det å skaffe folk en jobb, som gjelder. I Europa går debatten om Social Europa. Littorin syns ofte det blir ord med lite innhold.

- For meg er det sosialt å ha et arbeid å gå til og som man kan ha trygghet i, en lønn å leve på og en framtid å se fram til. Ingen trygghetssystem i verden kan erstatte en jobb. Og da er vi midt i globaliser-

ingsdebatten. Jeg tror ikke man kan beskytte hver enkelt jobb, men man kan sikre at folk har kvalifikasjoner som er etterspurt på arbeidsmarkedet. Det er det vi må jobbe med.

Under det svenske formannskapet i 2008 skal det utarbeides et nytt samarbeidsprogram på arbeidslivsområdet for perioden 2009-2012. Her kommer globaliseringen til å bli et viktig tema.

- Men også mange av spørsmålene vi er opptatt av på nordisk nivå i dag, er viktig i et globaliseringsperspektiv. Et eksempel er tilgangen på arbeidskraft. Da er sysselsetting og økt integrasjon av dem som står utenfor arbeidsmarkedet viktig.

Når tankene flyr ser Sven Otto Littorin for seg et enda tettere framtidig samarbeid i Norden.

- Vi er jo veldig små hver for oss, og samtidig sterke når vi står sammen. Vi ser for eksempel Medicon Valley, området rundt Skåne og København, der de markedsfører seg som én region. Der blir de nasjonale grensene nesten irrelevante. Jeg kan se for meg at det blir flere samarbeid av den typen, der vi i Norden må markedsføre oss sammen for å bli lagt merke til og lokke folk til oss.

- Kanskje skal vi også ha en felles rekrutteringsråd i utenrikstjenesten for å sikre arbeidskraft i fremtiden?

Fakta:

Ministerrådet for Arbeidsliv omfatter områdene arbeidsmarked, arbeidsmiljø og arbeidsrett.

- Samarbeidet på arbeidsmarkedsområdet har fokus på spørsmål som hvordan man best kan bidra til økt sysselsetting og hvordan man kan øke tilfanget av arbeidskraft.
- Samarbeidet på arbeidsmiljøområdet handler om hvordan man kan fremme velferd i arbeidet og skape et inkluderende arbeidsliv.
- Samarbeidet på Arbeidsrettsområdet har fokus på mekanismer som skal sikre balanse mellom trygghet for arbeidstakerne og fleksibilitet.



Tekst og foto: Berit Kvam

Arbejdstid og balance mellem arbejde og privatliv - hvad kan vi gøre?

Der er i disse år meget fokus på balance mellem arbejde - og privatliv, og der er mange gode intentioner i spil, men det er svært at forestille sig, at der rigtig sker noget, før vi bliver villige til at se på de belastninger der for alvor gør det svært at få familielivet og arbejdslivet til at hænge sammen. Der er efterhånden en meget betydelig videnskabelig dokumentation for, at det er arbejdsbelastningen der spiller den største og vigtigste rolle. Det er lange arbejdstider, stor arbejds-mængde og arbejde på skæve tidspunkter, som for alvor gør det svært at få plads til familielivet.

Nordisk Ministerråd har netop udgivet (uge 8) en engelsksproget rapport om de sociale konsekvenser af forskellige måder at tilrettelægge arbejdstiden på (1).

God balance mellem arbejde og privatliv, men høj stress i de nordiske lande

Sammenlignet med gennemsnittet i Europa, er det i de nordiske lande hidtil lykkedes at kombinere en høj beskæftigelsesrate for kvinder med høj fertilitet. Igen, sammenlignet med resten af Europa, er der også god tilfredshed med balancen mellem arbejde og privatliv. Et udbygget velfærdssystem med institutioner for børn og gamle har en stor del af æren for dette. Bortset fra på Island, hvor det gennemsnitlige antal arbejdstimer er meget højt, har man i de øvrige nordiske lande et moderat antal arbejdstimer og gennemgående en høj grad af indflydelse på arbejdstempoet og skemalægningen. Samtidig er der en høj arbejdsintensitet og en stor andel som oplever problemer med stress, søvn og irritation. Disse forhold fremgår af rapporten og er baseret på tilgængelig statistik fra EU.

Det nye arbejdsliv på godt og ondt

Generelt er arbejdsmarkedet i de nordiske lande præget af udviklingstendenser mod "det grænseløse arbejde", hvor de ansatte har stor indflydelse på hvor og hvornår arbejdet udføres, og hvad indholdet er. Samtidig stiller denne organisering af arbejdet meget store krav til den enkelte bl.a. om engagement, produktivitet og selvreflektion. Rapporten samler op på resultaterne fra nogle af de relativt få undersøgelser, der er gennemført med fokus på aspekter i det nye arbejdsliv. Den forskning der er, peger på at den øgede frihed til at vælge, hvor og hvornår man vil arbejde på den ene side er positiv for balancen mellem arbejde og privatliv. På den anden side hænger fleksibiliteten ofte sammen med store og uforudsigelige krav, mindre sikkerhed i ansættelsen og længere arbejdstider.

Lange arbejdstider giver dårlig balance

Rapporten finder stærk evidens for, at lange arbejdstider hænger sammen med dårlig balance mellem arbejde og privatliv og med

lavt psykisk velbefindende. Arbejde ud over det antal timer man er ansat til (uanset om man er på deltid eller fuld tid) hænger også tydeligt sammen med ubalance mellem arbejde- og privatliv. Specielt er der stærk dokumentation for, at det gælder for kvindernes vedkommende. Der er væsentlige kønsforskelle på dette område, som afspejler den ulige kønsfordeling af lønarbejde og arbejde i hjemmet. Der er også forskning som peger på, at det ikke alene er de lange arbejdstider, men i lige så høj grad de store krav der stilles i arbejdet, som giver dårlig balance mellem arbejde og privatliv.

Arbejde på skæve tidspunkter giver dårlig balance

Rapporten finder også evidens for at arbejde på "skæve" tidspunkter har en negativ indflydelse på balancen mellem arbejde og privatliv og på det psykiske velbefindende. Arbejde udenfor den normale dagtid kan tillige have en negativ indflydelse på børnenes trivsel og på den ægteskabelige tilfredshed og stabilitet. En stor amerikansk undersøgelse over tre år fandt

fx risikoen for skilsmisse øget med 57% (efter kontrol for andre faktorer) ved arbejde i skift frem for fast dagarbejde. En canadisk undersøgelse fandt, at der var større hyppighed af emotionelle eller adfærdsmæssige vanskeligheder blandt børnene, når den ene eller begge forældre arbejdede udenfor den normale arbejdstid. Uanset sociale og helbredsmæssige konsekvenser, så kan arbejde på skæve tidspunkter ikke helt undgås. Men i lyset af tendenserne til et 24-7 samfund er det vigtigt at være opmærksom på den iboende tendens til, at skifteholdsarbejde vil trække mere med sig, i og med at flere personer får brug for og kommer til at efterspørge ydelser på "skæve" tidspunkter.

Indflydelse på egen arbejdstid giver bedre balance, men er ingen mirakelkur:

Mange undersøgelser har fundet, at det at have indflydelse på ens egen arbejdstid giver bedre balance mellem arbejde og privatliv og bedre psykisk velbefindende. Men samtidig er der flere store undersøgelser med god kontrol for andre faktorer i arbejdsmiljøet, som ikke har fundet nogen sammenhæng mellem graden af indflydelse på arbejdstiden og balancen mellem arbejde og privatliv. Det kan måske skyldes, at de job med størst indflydelse på arbejdstiden også er de job, hvor der stilles størst krav, bl.a. til at medarbejderen tilpasser sig virksomhedens produktionsbehov. Øget indflydelse på skemaet er fint, specielt i de grupper, der ikke har ret megen indflydelse i forvejen, men det nytter ikke meget at kunne flegse med tiden, hvis arbejdspresset er alt for stort. Det får døgnnet ikke flere timer af.

Interventioner med positive resultater

Der er kun gennemført få gode

interventionsundersøgelser på området, men de der er, viser positive resultater. En undersøgelse fra Sverige så fx på effekten af at reducere arbejdsdagen til seks timer med fuld lønkom-pensation. Efter et år fandt man i forsøgsgruppen forbedringer med hensyn til: tid til sociale aktiviteter, venner og familie, indstilling til arbejdstiden, træthed, søvn og hjerte- og åndedræts-symptomer. Der var ingen forandringer i kontrolgruppen. I et dansk interventionsstudie fandt man positive effekter af at indføre et system med åbent skema på en hospitalsafdeling. Sammenlignet med kontrolgruppen var der i interventionsgruppen øget tilfredshed med arbejdstiden, mindre tilbøjelighed til at bytte vagter, øget balance mellem arbejde og privatliv, job tilfredshed, social støtte og oplevelse af fællesskab.

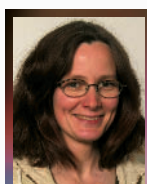
Konklusion

Hvis de nordiske lande også fremover skal kunne kombinere høje beskæftigelsesrater for kvinder med høj fertilitet og god balance mellem arbejde og privatliv, så skal vi begrænse arbejdet på de skæve tidspunkter og tilpasse arbejds-mængden og arbejdstiden for både mænd og kvinder, så den kan hænge sammen med et velfungerende familieliv. En familievenlig kultur på arbejdspladserne og et godt psykisk arbejdsmiljø generelt kan også gøre en forskel. Mulighed for deltid for både mænd og kvinder, uden at blive hægtet af arbejdsmæssigt, og mulighed for at gøre karriere også efter man er fyldt 35, er nogle af de steder, man kan sætte ind. En bedre balance mellem arbejde og privatliv er samtidig tæt knyttet til en mere ligelig arbejds- og ansvarsdeling mellem kønnene. Selvom de nordiske lande også her ligger relativt godt sammenlignet med resten af Europa, så er der stadig langt igen før vi kan prale af ligestilling.

Fakta:

Rapporten "Working time arrangements and social consequences - What do we know?" er et resultat af et Nordisk samarbejdsprojekt, gennemført mellem 2005 og 2007, og finansieret af Nordisk Ministerråd. Projektet var ledet af Seniorforsker Karen Albertsen fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i Danmark, og med deltagere fra de øvrige Nordiske lande: Professor Bjørge Aase Sørensen og Seniorforsker Asbjørn Grimsmo fra Arbeidsforskningsinstituttet i Oslo, Professor Kaisa Kauppinen, Finnish Institute of Occupational Health, Lektor Gudbjörg Linda Rafnsdóttir University of Iceland, og Medical Director Kristinn Tómasson, Administration for the Occupational Health and Safety, Iceland. Rapporten bygger på litteratursøgninger i de store databaser, som PSYC-info og Pub Med, suppleret med øvrig relevant litteratur. Resultater fra mere end 85 undersøgelser er inkluderet i litteraturgennemgangen.

(1) Albertsen K, Kauppinen K, Grimsmo A, Sørensen BAa, Rafnsdóttir GL, Tómasson K. Working time arrangements and social consequences - What do we know? Nordic Council of Ministries; 2008. Report No.: TN2007:607.



Tekst:
Karen Albertsen
Senior forsker
Det Nationale
Forskningscenter
for Arbejdsmiljø
i Danmark

Til kamp for det nordiske arbeidsmarkedet

Nordens faglige samorganisasjon i historisk posisjon

2008 kan blir et historisk år for Fagbevegelsen i Norden. Da er Wanja Lundby-Wedin, LO Sverige, valgt til å lede både nordisk og europeisk fagbevegelse. Anders Nordström har derfor store ambisjoner for Nordens faglige samorganisasjon og sin innsats som ny generalsekretær.



sterkt mandat i Europeisk utvikling, og en unik mulighet til å samordne seg i felles spørsmål for å få økt gjennomslag, forteller en stillferdig, men begeistret, Anders Nordström.

- Vi skal bakke opp Wanja så mye hun behøver, sier han.

Sosialdemokrat

Vårt neste møte finner sted i NFS' kontorer i Drottninggatan i Stockholm sentrum. Fra vinduet har Anders Nordström en uvanlig vakker utsikt. Midt imot ligger Adolf Fredriks kyrka og kirkegården der Olof Palme ligger begravet.

- Det har jeg ikke tenkt så mye på, sier han.

Han er sosialdemokrat, jobbet i regjeringkanselliet under Göran Persson, ble arbeidsløs da den borgerlige regjeringen overtok, ble hentet av sine gamle venner i fagbevegelsen til stillingen som generalsekretær, og har nå skiftet ham.

- NFS er en partipolitisk uavhengig paraplyorganisasjon, understreker han, med referanse til jobben i regjeringkanselliet. Den partipolitiske tiden er over.

Med en fortid som journalist i fagpressen er han straks på banen for å få organisasjonen og misjonen fram i lyset.

Sjokkbølger

Flukten fra fanene i Sverige er dramatisk. NSF og Anders Nordström har fått en vekker som har sendt sjokkbølger over landegrensene. Siden den borgerlige regjeringen overtok styringen og endret reglene for inn- og utbetaling fra "A-kassan", arbeidsløshetsforsikringen, har LO mistet over 120.000 medlemmer og fagbevegelsen totalt rundt 170.000. Medlemskap i en A-kassa er ikke avhengig av medlemskap i en fagforening, men har tradisjonelt hatt en sammenheng og fortsatt kan det være slik. Når begge deler blir dyrere for den enkelte arbeidstaker, ser det ut til at folk melder seg ut.

- Oppslutningen om fagforeningene har avgjørende betydning for styrken og legitimiteten i samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og med regjeringen, sier Anders Nordström.

Det er alvorlig. Også NSF må se sine inntekter krympe suksessivt, fordi tallet på

medlemmer i fagforeningene bestemmer hvor mye medlemsorganisasjonene betaler til felleskassen.

Organisering og rekruttering er høyaktuelle tema for fagbevegelsen ikke bare i Sverige, men i hele Europa. Det er snakk om en offensiv for å rekruttere flere.

Anders Nordström har kastet seg aktivt inn kampen for å samle støtte til et forskningsprosjekt om fagorganisasjonenes utvikling i Norden. Forskningscenter for Arbeidsmarkeds- og organisasjonsstudier, FAOS, ved Københavns Universitet har tatt initiativet til forskningsprosjektet som skal omhandle fagorganisering og rekruttering i historisk perspektiv, og gjennomføre en analyse av faktorer som påvirker organisasjonsgrad. Det samme miljøet har tidligere utgitt boka "Arbejdsgivere i Norden".

Samarbeid i Europa

NFS har tre ben å stå på: Østersjøamarbeidet gjennom det som kalles BASTUN (Baltic Sea Trade Union Network), Europautvalget og det nordiske samarbeidet. BASTUN kom til som følge av beslutningen om EU-utvidelsen, og er et uformelt forum for utveksling av erfaringer og synspunkter. Alle deler av organisasjonen skal styrkes og synliggjøres bedre, ikke minst den europeiske dimensjonen, gjennom økt aktivitet i Europautvalget.

- Det nordiske og europeiske samarbeidet er mye samme sak. Nordisk fagbevegelse kan derfor få en sterk rolle ved å få gjennomslag i europeisk fagbevegelse for nordiske spørsmål. Misnøyen med EU har jo ofte hatt sin begrunnelse i arbeidsmarkedsområdet. Ikke minst på grunn av svekkelsen i forhandlingssystemet, sier han.

Det er særlig tre saker som står i fokus: Flexicurity, Lisboastrategien og arbeidskraftsmobilitet. På disse områdene vil fagbevegelsen i Norden stå på for å få sine synspunkter på kartet.

I november vedtok styret i NFS en felles uttalelse om EU-kommisjonens meddelelse om felles prinsipper for flexicurity.

- Vi mener at fleksibilitet og sosial trygghet ikke er motsetninger. En viktig grunn til at nordiske land har klart seg så bra, er et åpent syn på velferdstilpasning. Raske endringer krever rask tilpasning, og sosial trygghet er en nødvendig forutsetning for det.

Problemet er at forslaget til retningslinjer fra kommisjonen legger for stor vekt på at fleksibilitet vil føre til svekket ansettelsestrygghet, sier han, og understreker at NSF i sin uttalelse legger vekt på at fast tilsetting må være utgangspunkt for økt fleksibilitet, og at den nordiske modellen har vist seg vellykket for å få det til.

- Vi mener at høy fleksibilitet oppnås best gjennom vår arbeidsmåte med forhandlinger mellom selvstendige parter og kollektive avtaler.

Målet nå er å samle kreftene i ESF, den europeiske faglige sammenslutningen, før drøftingene med EU-kommisjonen og før spørsmålet skal behandles på EU-toppmøtet i mars.

- Det er et viktig spørsmål, sier Anders Nordström.

Flexicurity og Lisboastrategien skal behandles i samme rådsmøte. Prosessen videre er at rådsmøtet skal legge retningslinjer for Lisboastrategien fram til 2010 og tiden etter. Så skal hvert land utarbeide nasjonale handlingsplaner. Partene i arbeidslivet vil bli invitert til å delta i

dette arbeidet, og her vil både nordisk og europeisk fagbevegelse jobbe for å finne fram til omforente standpunkter.

- Det finnes et sterkt verdifelleskap mellom de faglige organisasjonene i Norden. Derfor kan vi komme langt ved å samordne oss. Men ingen er bundet av en slik felles plattform, sier han. Det tredje store spørsmålet som opptar både han og fagorganisasjonene i Norden, er arbeidskraftinnvandring.

- Vi er generelt positive til arbeidskraftsinnvandring, sier Anders Nordström. Men vi er opptatt av å sikre at det ikke skjer en uthuling av kollektivavtalen. Derfor er det behov for et rammeverk for å håndtere grenseoverskridende avtaler og problemstillinger på arbeidsmarkedet. Kanskje er et grenseoverskridende medlemskap en mulighet, foreslår han.

Miljø på agendaen

Klimatrusselen er et nytt tema for fagbevegelsen. I 2008 står det på agendaen. Det har den norske LO-lederen sørget for, og LO, Norge, skal være drivere i arbeidet fremover. Det skal handle om hvordan fagbevegelsen kan bidra til å forebygge klimaendringene, om grønne arbeidsplasser og sysselsetting.

Tema for Europakonferansen er den sosiale dimensjonen i EU. Direktivforslaget om arbeidstakernes rettigheter er gått av sporet. NSF vil ha diskusjonen på bordet igjen, og konferansen setter startskuddet for det, sier Anders Nordström og viser meg programmet per dato. Wanja Lundby-Wedin er gjennomgangsfigur.

Og EU-kommisæren, Valdimir Spidla?

- I boks.

Fakta:

NFS ledes og styres av 15 hovedorganisasjoner fra de fem nordiske landene og representerer vel åtte millioner lønnstakere. Lederne for de 15 organisasjonene utgjør styret som møtes to ganger i året. Presidiet, som består av en representant fra hvert land, forbereder styremøtene. Lederskapet roterer, og i år er det Wanja Lundby-Wedin fra LO Sverige som leder organisasjonen. Anders Nordström er generalsekretær og sjef for sekretariatet.

Les mer
www.nfs.net



Tekst:
Berit Kvam
(foto:
Björn Lindahl)

Jeg vil opfordre de nordiske landes ledere til, sammen med arbejdsmarkedets parter, at udvikle en fælles strategi. Vi kan hvis vi står sammen vise befolkningen de muligheder globaliseringen kan give og dermed fjerne utrygheden ved det nye, skriver Bente Sorgenfrey:

Globalisering handler om at bygge på de muligheder vi allerede har

Globaliseringen er for alvor blevet sat på dagsordenen i den politiske debat og at de nordiske lande står over for en række udfordringer som følge af globaliseringen er vist åbenlyst for enhver. Der går da heller ikke en dag uden nye analyser af, hvordan de nordiske lande skal klare sig i en stadig mere globaliseret verden og hvor arbejdspladser flytter øst på. Heldigvis viser mange af disse analyser, at lande med en veludviklet velfærdsservice til borgerne - baseret på en offentlig sektor af høj kvalitet - klarer sig godt. Vi har med andre ord en konkurrencefordel vi skal værne om.

Vi må dog ikke se bort fra at konkurrencen fra nye stærke økonomier i bl.a. Asien udfordrer os. Kan vi bevare sammenhængskraften i de nordiske velfærdssamfund, samt bygge videre på de evner og værdier der betyder meget for os, er vi bedre rustet til de globale udfordringer.

Globalisering handler nemlig ikke kun om at skue udad og tage konkurrencen op med andre lande, men i høj grad om at skue indad og finde de konkurrencefordele vi allerede har. De nordiske værdier er tæt knyttet til vores samfundsform. Vi har tradition for en god samarbejdskultur mellem ledelse og medarbejdere, samt lav magt-distance. Det har betydet stor selvstændighed i arbejdet og

dermed plads til kreativitet og innovation i opgaveløsningen og det er det, vi skal bygge videre på.

Flere undersøgelser placerer da også de nordiske lande helt i top, hvad angår kreativitet og netop det at se nye muligheder og lade sig inspirere af eksempelvis nye teknologier giver en række konkurrencefordele.

Det handler derfor om at skabe kulturer på arbejdspladserne og i samfundslivet, hvor innovationen er stor og hvor fejl ikke kan undgås, hvis man vil skabe kilder til læring. Desuden skal vi bruge den forskellighed vi som mennesker har, for gennem en aktiv udnyttelse af diversitet kan vi tit se nye muligheder. Vi skal med andre ord blive verdensmestre i at opfange nye muligheder og udnytte de menneskelige potentialer.

De nordiske lande er i globalt sammenhæng små og derfor kræver globaliseringen et øget regionalt samarbejde. I Norden arbejder fagbevægelsen tæt sammen om globaliseringens udfordringer. Vi bruger dette samarbejde til at markere Norden i EU og på globalt plan. Men vi kan ikke løfte opgaven alene. Jeg vil derfor opfordre de nordiske landes ledere til, sammen med arbejdsmarkedets parter, at udvikle en fælles

strategi. Vi kan hvis vi står sammen vise befolkningen de muligheder globaliseringen kan give og dermed fjerne utrygheden ved det nye. Arbejdsmarkedet spiller her en afgørende rolle for virkningerne af globaliseringen, da det er her høj velstand og beskæftigelse skabes. Det stiller krav om satsning på uddannelse så fleksibilitet skabes og så det sikres at lavtuddannede får uddannelse og dermed del i velstandsstigningen. Globaliseringens tabere vil nemlig være dem der ikke får en kompetencegivende uddannelse. Strategien skal derfor have et solidt fundament i forskning og uddannelse.

Evnen til at arbejde flerfagligt kan sammen med det nordiske arbejdsmarkedets fleksibilitet blive en af vores store konkurrencefordele. Men også vores velfærds-”produktion” har potentialer der i dag ikke udnyttes. Vores viden inden for ældre- og børneomsorg samt uddannelse og forskning er oplagte eksportfelter og bør være del af en fælles nordisk strategi. Vi skal med andre ord bruge de muligheder, som globaliseringen giver de nordiske lande, og vi skal arbejde sammen om en fælles strategi der vil skabe forsat vækst i vores region.

Som ett mobilsamtal från 1800-talet

Kommenterade min svenske kompis. Det var efter att Zhu Xiaoying hade ringt och berättat om livet på fabriken hon jobbar på. Zhu är en 20-årig kinesisk tjej. Jag träffade henne första gången 2004 i Shenzhen. Det är en storstad i södra Kina med mängder av fabriker som tillverkar varor som leksaker, kläder, elektronik, för export till väst. Den gången hade hon just deltagit i en vild strejk mot elektroniktillverkaren Computime. Arbetarna var till 95 procent unga kvinnor från landsbygden. Så är det på de flesta fabriker i Shenzhen.

Orsaken till strejken var de slavliknande villkoren de jobbade under. Zhu Xiaoyings arbetsdag började klockan åtta på morgonen och fortsatte ända fram till midnatt! Sex dagar i veckan. För det fick hon en grundlön på 260 yuan, samt 2,10 yuan per timmes övertid. En yuan är ungefär lika mycket värd som en svensk krona. Såväl arbetstiderna som lönen var värre än vad kinesisk lag tillåter. Zhu fick inte ens lunchrast utan tvingades äta och arbeta samtidigt vid löpande bandet, där det stinker av smält plast. Jag minns hur hennes ögon lyste av glädje när hon berättade om strejken, hon skrattade och slog sig på knäna i triumf.

Jag var så glad att jag äntligen kunde få göra något åt min situation. Det var skönt att vara ute i solen också. I tre timmar stod jag ute på gatan och blockerade trafiken.

Att organisera strejker eller fristående fackföreningar är olagligt i Kina. De som gör det riskerar fängelse och inte minst jobbet. Kinas arbetskraft är därför försvarslös, billig och lydig. Men som ett tecken på att en del förändringar börjat ske lyckades Zhu Xiaoying och de andra 3000 arbetarna i sin kamp.



Grundlönen höjdes till 610 yuan i månaden med maximalt 32 timmar kommenderad övertid i månaden. Computime dömdes senare till miljonbelopp i böter.

De senaste åren har det stiftats en mängd nya arbetslagar och miljöbestämmelser i Kina. Dessa är ofta stränga. På europeisk nivå.

Problemet är att väldigt få följer lagarna. De flesta kinesiska tillverkare väljer istället att förlita sig på kontakter med lokala partibossar för att slippa undan.

Även minimilönerna har höjts. En enkel indikator på det är att låglöneindustri som textil- och skottillverkning - det som en gång var Shenzhen's hörnpelare - i allt större utsträckning flyttar till Vietnam. Lönekostnaderna är ägre där.

De flesta multinationella bolag pratar numera om vikten av socialt ansvar och att vara goda "företagsmedborgare". De ger sina underleverantörer i Kina uppförandekoder. Påtryckargruppen China Labour Bulletin menar att uppförandekoderna har förbättrat villkoren i vissa fabriker. Men, i likhet med

stränga arbetslagar som ingen följer så drivs uppförandekoder med ett ett uppifrån-och-ner-perspektiv utan att arbetskraften har något eget inflytande. Arbetarna har lämnats att stå och se på medan fabrikscheferna leker kurragömma med inspektörerna från utländska märkesbolag.

Efter strejken flyttade Zhu Xiaoying till en annan provins. När hon ringde mig igen några år senare, berättade hon att hennes nya arbetsgivare tillverkar rostfria metallkärl. Lönen är på drygt 1000 yuan i månaden, och då ingår även bostad. Hon jobbar två och en halv timmes övertid varje dag förutom på söndagar. Ledig är hon bara två dagar i månaden (även det i strid med kinesiska arbetslagar).

Zhu tyckte att villkoren var ganska normala och acceptabla.

Trots vissa förbättringar är lönerna i Kina fortfarande låga och arbetvillkoren i många sektorer omänskliga. Grundproblemet står kvar: Fria fackföreningar är fortfarande förbjudna. Idag har Zhu Xiaoying träffat en man och blivit gravid. Frågan är om hennes barn också ska arbeta som under 1800-talet.



Tekst:
Bente Sorgenfrey,
formand for
Hovedorganisation
en FTF, Danmark
og næstformand i
Nordens Faglige
Sammenslutning



Text og foto:
Ola Wong
Freelancejournalist,
Kina



DANMARK

Jobplan skal øge arbejdsudbuddet med 9.000 personer om året

Regeringen har fremlagt en jobplan, som skal sikre arbejdskraft til danske arbejdspladser fra både ind- og udland. Jobplanen ventes i løbet af et par år at øge arbejdsudbuddet med 8.000-9.000 personer om året. Dertil kommer højt kvalificerede arbejdskraft fra udlandet.

Jobplanen indeholder syv hovedpunkter, som først og fremmest sigter mod, at endnu flere mennesker i Danmark skal have et arbejde og komme væk fra at være på overførselsindkomst.

Hovedpunkterne er:

- Førtidspensionister, som har fået tilkendt førtidspension før 2003, får sikkerhed for, at de ikke mister retten til førtidspension, selvom de arbejder
- Styrket indsats for, at unge mennesker ikke ender på førtidspension
- Folkepensionister skal have bedre muligheder for at arbejde
- 64-årige i arbejde får et skattnedslag på op til 100.000 kroner, hvis de har arbejdet på fuld tid, siden de var 60 år
- Studerende må tjene 1.500 kroner

mere om måneden uden at blive trukket i SU

- Sygefraværet skal nedbringes. Et hurtigt arbejdende udvalg skal granske hele området, inden regeringen fremlægger en handlingsplan
- Reglerne om supplerende dagpenge justeres, så flere kommer til at arbejde på fuld tid frem for deltid

Jobplanen indeholder også en række initiativer, som sigter mod at tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft fra udlandet.

Regeringen forhandler nu jobplanen med Folketingets partier.

Målrettet indsats over for de svageste ledige virker

I en særlig indsats med navnet NY CHANCHE. TIL ALLE har de danske kommuner fået to år og en halv milliard kroner til at hjælpe de svageste ledige i arbejde eller tættere på arbejdsmarkedet. Resultaterne efter det første år viser, at den målrettede indsats virker, og at kommunerne er godt på vej til at nå de tre mål, som regeringen har sat:

- 12,9 procent af de svageste ledige er kommet i arbejde eller i gang med en uddannelse i løbet af det første år. Målet er 25 procent efter to år.
- De svageste ledige, som er kommet i arbejde eller i gang med en uddannelse, har været selvforsørgende i 8,4 procent af tiden det første år. Målet er, at de efter to år har været selvforsørgende i 15 procent af tiden.

- De svageste ledige har det første år været i aktivering 18,1 procent af tiden. Målet er, at de i løbet af de to år har været aktiveret 40 procent af tiden.

Resultaterne viser også, at kommunerne i dag gør en langt større indsats over for de svageste ledige, end de gjorde, før den særlige indsats blev sat i gang.

Ledige skal bekræfte ledighed hver uge

Fra 14. januar skal alle, der er tilmeldt som ledige i Danmark, mindst en gang om ugen fortælle deres lokale jobcenter, om de fortsat er ledige. Formålet er at holde de ledige til ilden, så de hele tiden aktivt søger job. Undersøgelser viser nemlig, at det virker. Samtidig kan arbejdsgivere, der benytter jobnet.dk til at få besat ledige stillinger, bedre have tillid til, at alle med et aktivt cv i job-

net.dk også er interesserede i at blive tilbudt et arbejde. Hidtil har ledige ofte glemt at fortælle, at de var startet i job, så de fejlagtigt stadig var registrerede som ledige.

De ledige benytter deres personlige adgang til det cv, de har oprettet på hjemmesiden, til at komme ind på en ny startside. Her kan de ved et klik

på en knap fortælle, om de fortsat er ledige. Samme sted kan den ledige selv registrere ferie og sygdom og ønske om at blive afmeldt som ledig.

14 dage efter lanceringen af den nye version af jobnet.dk var 120.000 ledige - eller 87 procent af alle tilmeldte - blevet omfattet af den nye regel, som har givet stor travlhed i jobnets support.

Nyt udvalg skal granske sygefravær

Regeringen har nedsat et tværministerielt, hurtigt arbejdende udvalg. Udvalget skal se på, hvordan en lang række faktorer påvirker sygefraværet. Arbejdet i udvalget skal munde ud i, at regeringen i maj/juni i år lægger en handlingsplan frem med en række forslag til at mindske sygefraværet. Regeringens mål er at få sygefraværet ned med 20 procent inden 2015.

Udvalget skal bl.a. se på:

- Hvordan kommunerne følger op over-

for modtagere af sygedagpenge og over for syge på kontanthjælp.

- Hvad offentlige og private virksomheder gør for at undgå sygemeldinger, og hvilke incitamenter virksomhederne har til at undgå sygemeldinger, fastholde sygemeldte medarbejdere og hjælpe dem hurtigere tilbage til jobbet.
- Hvordan sammenhængen er mellem helbred og arbejde, fx hvordan man kan iværksætte en helhedsorienteret

indsats for at forebygge sygdom og fastholde sygemeldte på arbejdsmarkedet.

- Hvordan samspillet er mellem arbejdsplads, kommuner, de praktiserende læger og lægekonsulenter.

Udvalget skal løbende inddrage arbejdsmarkedets parter, de praktiserende læger og kommunerne i arbejdet.



FINLAND

Arbets- og næringsministeriet inledte virksomheten 1.1.2008

Ved regeringsforhandlingarna våren 2007 beslutade man inrätta ett nytt arbets- och näringsministerium. Det nya ministeriet bildades av handels- och industriministeriets uppgifter, arbetsministeriets uppgifter med undantag främst av invandrings- och integrationsfrågor samt inrikesministeriets enheter för regional utveckling.

Riktlinjer för inrättandet av ministeriet var ett proaktivt sätt att reagera på strukturella utmaningar, innovationer för högre arbetsproduktivitet på ett hållbart sätt, högkvalitativa arbetsplatser och en

snabb sysselsättning av arbetstagarna, bemötande av klimatförändringen med hållbara lösningar samt nya möjligheter för landets alla regioner.

Arbets- och näringsministeriets ansvarsområde omspänner:

- Sysselsättning, arbetslöshet och offentlig arbetskraftsservice; arbetsmiljöfrågor, kollektivavtal och medling i arbetstvister
- Utveckling av regionerna
- Näringspolitik
- Energipolitik samt sammanjämkning av beredningen och verkställningen av

den nationella klimatpolitiken

- Innovations- och teknologipolitik, företagets internationalisering och tekniska säkerhet
- Marknadens funktion, främjandet av konkurrens och konsumentpolitik
- Civiltjänst

Antal anställda är cirka 620 i ministeriet och inom hela förvaltningsområdet 10 700. Ministeriet leds av näringsminister Mauri Pekkarinen och arbetsminister Tarja Cronberg. Ministeriets organisation och andra uppgifter finns på hemsidan www.tem.fi/svenska

15,5 miljoner euro för sysselsättning och utbildning av unga

För att förebygga utslagning bland unga och förbättra deras sysselsättning har i den finska statsbudgeten reserverats sammanlagt 15,5 miljoner euro. Genom ett tilläggsanslag främjar arbets- och näringsministeriet och undervisningsministeriet de ungas möjligheter att få arbete och söka sig till utbildning genom att för fler ungdomar än nu ordna med löneunderstött arbete och avhjälpa bristerna i utbildningen. De ungas hantering av vardagen, utbildning och sysselsättning stöds i ett så tidigt skede som möjligt. Ungdomspengarna används på följande sätt:

- Anslaget för ungdomsverkstäder höjs. Uppsökande arbete inleds för att få sådana ungdomar att utnyttja verkstäderna och andra tjänster inom den offentliga sektorn som inte på eget initiativ hittar dessa tjänster.

- Tröskeln att rekrytera yrkesutbildade ungdomar sänks genom att arbetsgivaren i form av lönestöd kompenseras för bristande erfarenhet och kompetens.
- Läroavtalsutbildningen för ungdomar utan yrkesutbildning utökas.
- Yrkesstart och ett experiment med utvidgad inlärn timer i arbetet inom den grundläggande yrkesutbildningen och läroavtalsstudier.

Över 4000 ungdomar hade gått ut grundskolan utan plats för fortsatta studier år 2006. Andelen ökade med två procentenheter från året innan. Yrkesstart, dvs. ett experiment med utbildning som förbereder unga på och bättre orienterar dem i grundläggande yrkesutbildning, effektiviseras. På så sätt sänks tröskeln för övergång från grundläggande utbildning till yrkesutbildning.

Att experimentet effektiviseras innebär att ännu fler ungdomar erbjuds en utbildningsplats.

Projektet för utvidgad inlärn timer i arbetet gör det lättare för ungdomar att komma in i arbetslivet genom att studierna på arbetsplatsen utvecklas. Målet är att dels förbättra yrkesskickligheten, dels minska antalet unga som avbryter sina studier och därigenom effektivt förebygga utslagning.

Totalt sett har ungdomarnas sysselsättning förbättrats. Antalet arbetslösa arbetssökande under 25 år har minskat med ca 16 % sedan år 2006. Arbetsförvaltningen erbjuder de unga en effektiviserad serviceprocess, som syftar till att ungdomarna snabbare ska få arbete.

Veto-programmet för ett lockande arbetsliv avslutades

Social- och hälsovårdsministeriets arbetslivsprogram för ett lockande arbetsliv, Veto-programmet, avslutades vid årsskiftet. Veto-programmet hade som uppgift att främja arbetslivets attraktionskraft. Under sina fem verksamhetsår har programmet finansierat många utvecklingsprojekt med vilka man har utvecklat metoder som kan utnyttjas på arbetsplatser, inom personalhälsovården, rehabiliteringen och utbildningen.

Kvaliteten på företagshälsovården har förbättrats, dessutom är hälsovården mer tillgänglig än förr. Samarbetet med rehabiliteringen har också effektiviserats. Dagens utmaning är att få de små företagen att utnyttja servicesystemet. Enligt utvecklingschef Hannu Jokiluoma bör den praxis som berör sjukfrånvaro vidareutvecklas. Det samma gäller modeller för tidig intervention. Jokiluoma föreslår också att man redan i skolan inför ett ämne som heter arbetslivskunskap.

Den kunskap och information som har samlats ihop inom ramen för Veto-programmet skall nu föras vidare, bland annat genom ett forum för välbefinnande i arbetslivet som bereds vid social- och hälsovårdsministeriet som bäst.



ISLAND

Omlægning af brug af virkemidler

Der var store ændringer af lovgivningen på arbejdsmarkedet i 2006, dels en ny lov om arbejdsløshedsunderstøttelse og arbejdsmarkedstiltag, desuden en ny lov om vikarbureauer. Arbejdsdirektoratet overtog administration af forældre- og

barselorlovsfonden og administrationen af betaling til forældre af længerevarende syge børn. Hovedarbejdet lå i at tilpasse arbejdet til de ændringer som denne nye lov og projekter medfølger. Vægten lægges bl.a. på effektivitet hvor

Arbejdsdirektoratet - opgaver

Tillige fik Arbejdsdirektoratet administration af nye ordninger i forbindelse med beregning af arbejdsløshedsdagpenge hvor servicekontoret blev placeret i Nord Island.

Nye opgaver kræver ny organisering hvor vægten lægges mere på job rehabilitering, intern kontrol, forøget vægt på forskningsarbejde, arbejdsprocedurer bliver revideret og vægt lagt på kvalitetsstyring og resultatmålinger og forøget service til klienter med vægt på selvhjælp og forenkling af servicen, med

udvikling af et nyt registrerings- og formidlingsdatasystem. Desuden foregår en forbedring af arbejdsprocedurerne i Arbejdsdirektoratet i henhold til erfaring hvor informationsydelse til brugerne bliver forøget på Arbejdsdirektoratets hjemmeside. Der bliver fortsat lagt vægt på fornyelser i form af arbejdsmarkedstiltag hvor en ny produktionsskole på Akureyri bliver etableret i samarbejde mellem Arbejdsdirektoratet, Røde Kors og hovedstadernes kommuner.

Nye strategisk valg

Når det drejer sig om Arbejdsdirektoratets rolle i forbindelse med job rehabilitering bliver der lagt vægt på samarbejde mellem Socialforsikringsinstituttet og Arbejdsdirektoratet hvor der er tale om sygdoms- og jobrelaterede forhold. Desuden er der

ifølge et udvalg på området tale om at rehabilitering starter hurtigst muligt efter at jobberne er blevet formidlet med en aktiv deltagelse hos den enkelte og at organisering af servicen bliver individorienteret. På den måde skal hver enkelt handicappet person

Job rehabilitering

I Arbejdsdirektoratet er der i voksende grad lagt vægt på job rehabilitering i tilknytning til ny lov om arbejdsmarkedstiltag og forøget samarbejde med personale indenfor sundheds og socialservicen. Dette skal ses i forbindelse med større vægt på service til handicappede.

I forbindelse med Arbejdsdirektoratets voksende rolle med job relateret rehabilitering og service til handicappede har direktoratet haft et forsøgsprojekt med tre sundhedscentre i hovedstadsområdet hvor der bliver lagt vægt på at

assistere læger på sundhedscentre hurtigst muligt med henblik på rehabilitering med beskæftigelse som formål. Sundhedscentrene er besøgt hver halve måned hvor funktioner og organisering bliver koordineret. Den første erfaring af dette samarbejde tyder på en mangel af koordinering mellem offentlige forvaltninger. Den handicappede kan modtage støtte/bidrag fra forskellige systemer og deltage samtidigt i job rehabilitering hos forskellige forvaltninger uden at disse ved om hinanden. Dette skaber ofte ubehageligheder, støtten bliver ikke længere mål-

der bl.a. samarbejdes med kursuscentre i forbindelse med selvstyrkelse, brug af erfaring, genindtrædelse på arbejdsmarkedet og kursus for dem der nærmer sig pensionsalderen.

Ny lov om rettigheder og forpligtelser blandt udenlandske virksomheder som sender medarbejdere til Island og deres arbejdsvilkår blev vedtaget til foråret 2007. Formålet var at forbedre oversigten over udenlandske servicevirksomheders aktiviteter, deres antal og forbedre kontrol med medarbejdernes arbejdsforhold i henhold til lov på arbejdsmarkedet. Loven er tilknyttet til lov om vikarbureauer der blev vedtaget i 2006.

have en bestemt rådgiver som bliver kontaktperson til relevante personer hos forskellige forvaltninger. Det er lagt vægt på at arbejdsgiveren kommer ind i proceduren via kontrakter eller regler eller har på en anden måde en positiv indflydelse.

rettet og unødige omkostninger skabes for samfundet. Det er fremkommet at forskellig understøttelse kan forøge eller formindske motivationen hos den handicappede, det er derfor nødvendigt at evaluere den enkeltes position i helhed hver gang. Som nævnt er der sket en forøget vægt på job rehabilitering i Arbejdsdirektoratets aktiviteter, dels i henhold til lov om arbejdsmarkedsforshold hvor bl.a. der er tale om en forøget vægt på job i forbindelse med rehabilitering såvel som forøget vægt på samarbejde.

knap 10 dage i 2005. Andelen af kort tids fravær er vokset (d.v.s. sygefravær 3 dage eller mindre). Stigningen i fravær 2005 er af 2/3 del på grund af stigning i korttidsfravær.



NORGE

Forslag til lovendringer ved ny pensionsreform sendt på høring

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har sendt på høring forslag til lovendringer som er nødvendige for å gjennomføre Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden. Forslaget bygger på de brede pensjonsforlikene i Stortinget fra 2005 og 2007. Reformen skal tre i kraft fra 2010.

Bakgrunnen for arbeidet med en ny pensionsreform er utfordringer knyttet til framtidig finansiering av folketrygdens pensjoner. Befolkningens levealder har økt markert og forventes å øke framover. Dette gjør at forholdstallet mellom yrkesaktive og pensjonister vil reduseres betydelig i årene framover, noe som vil bidra til å skape press på offentlige

velferdsordninger. Dette nødvendiggjør et nytt og bærekraftig pensjonssystem. Den nye alderspensjonen i folketrygden åpner for stor valgfrihet, blant annet ved at det tidligste pensjoneringstidspunktet senkes fra 67 år til 62 år. Samtidig stimulerer systemet til arbeid ved at pensjonen blir høyere jo lenger man står i arbeid. Dette er hovedprinsippene i den nye alderspensjonen:

- Valgfritt uttak av pensjon fra folketrygden fra 62 år.
- Jobb så mye du vil ved siden av pensjon - uten at pensjonen avkortes.
- Ved å utsette pensjoneringstidspunktet vil den enkelte øke sin årlige pensjon
- All inntekt opp til 7,1 G (474 000 kroner) gir opptjening av pensjon, og

alle år med inntekt opp til fylte 75 år teller med når pensjonen beregnes.

- "Minstepensjonsfella" forsvinner (dvs. garantipensjonen avkortes med 80 prosent mot opptjent inntektspensjon og alle som har vært yrkesaktive får en pensjon ut over folketrygdens minstenivå.)
- Automatisk levealdersjustering

Notatet som nå er sendt på høring inneholder forslag til lovendringer som er nødvendige for å gjennomføre Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden. På grunnlag av høringsnotatet og innkomne uttalelser vil regjeringen i løpet av våren 2008 fremme et konkret lovforslag for Stortinget.

Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007 - 2012)

I september 2007 la Regjeringen frem Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007 - 2012). Satsingen skal bidra til å sikre en helhetlig offentlig innsats på feltet arbeid og psykisk helse. Regjeringens mål med satsingen er å hindre utstøting fra arbeidslivet, samt å lette inkludering i arbeidslivet for mennesker med psykiske problemer.

En viktig føring i strategiplanen er å se

arbeidet for mennesker med psykiske lidelser i sammenheng med ulike arbeids- og aktivitetsrettede tiltak og de muligheter for samarbeid og brukermedvirkning som NAV-reformen kan gi. Det er særlig viktig å få til et godt samarbeid mellom arbeids- og velferdsforvaltningen og helsetjenesten i kommunene, behandlingsapparatet for øvrig og andre kommunale tjenester for å bistå mennesker med psykiske problemer. Erfaringer fra tidligere prosjekter rettet

mot den aktuelle målgruppen har vist at det er et behov for et kontinuerlig veilednings- og oppfølgingstilbud overfor disse brukerne. Det vil derfor opprettes egne veilednings- og oppfølgingsloser som et av tiltakene i strategiplanen. En av de sentrale arbeidsoppgavene for losen vil bli oppfølging og veiledning både av den enkelte bruker, arbeidsgivere og andre som samhandler med personene med psykiske lidelser eller vansker.

Nye tiltak skal sikre bedre avklaring og oppfølging av arbeidssøkere

Det opprettes nye arbeidsmarkedstiltak som skal gjøre det lettere for personer som står utenfor arbeidslivet å komme over i jobb. Tiltakene er forankret i forskrift som trådte i kraft 1. februar 2008, og er ledd i oppfølgingen av St. melding nr. 9 (2006-2007) Arbeid, velferd og inkludering. Enkelte arbeidssøkere har behov for en grundigere avklaring og oppfølging enn

det Arbeids- og velferdsetaten hittil har kunnet tilby. Det opprettes derfor et nytt oppfølgings- og formidlingstiltak for arbeidssøkere som ikke har tilbud om dette i dag. Det opprettes også et nytt avklaringstiltak for å styrke arbeidet med å avklare og kartlegge brukernes muligheter på arbeidsmarkedet. De nye tiltakene skal gjøre det enklere for personer som står utenfor arbeidsmarkedet å

komme over i jobb. I tillegg gis det nå anledning til å utvide varigheten av arbeidsmarkedsopplæringen med inntil et halvt år for bl.a. å legge til rette for en mer praksisrettet opplæring. Dette innebærer at hele eller deler av opplæringen kan foregå ute på arbeidsplassen. Tilbudet retter seg mot arbeidssøkere som ikke har fullført videregående opplæring.

Nytt om innvandreres levekår

Statistisk sentralbyrå har, på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, gjennomført en levekårsundersøkelse blant ikke-vestlige innvandergrupper. Resultater fra undersøkelsen ble lagt fram i februar måned, og bekrefter bildet av at sysselsettingen blant innvandrere har økt, men at det fortsatt er store forskjeller mellom de ulike innvandergruppene og befolkningen i alt. Innvandrerne har relativt høy grad av midlertidig ansettelse sammenlignet med hele befolkningen, og nesten halvparten av de

spurte oppgir å ha opplevd diskriminering på ett eller flere områder. Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse ble gjennomført i perioden 2005-2007. Undersøkelsen fokuserer på innvandrere med bakgrunn fra ti forskjellige ikke-vestlige land, og omhandler temaer som økonomi, boforhold, arbeid, helse, utdanning, språk og opplevd diskriminering.

Resultatene viser at det fortsatt er store forskjeller mellom andelen sysselsatte innvandrere og befolkningen i alt. Sammenlignet med levekårsundersøkelse

sen i 1996, har sysselsettingen blant innvandrere økt. Boforholdene er også blitt bedre. Innvandrerne oppgir høyere grad av midlertidig ansettelse enn befolkningen i alt. De er overrepresentert i yrker uten krav til utdanning, og underrepresentert i yrker med krav om akademisk eller høyskoleutdanning og lederyrker. Blant innvandrere med høyere utdanning jobber nesten 10 pst. i yrker uten krav til utdanning, mens tilsvarende andel for befolkningen uavhengig av utdanningsbakgrunn er 3 pst.



SVERIGE

Arbetsmarknadsåret 2007- rekordmånga lediga jobb

Arbetslösheten hos Arbetsförmedlingen sjönk till 3,6 procent under år 2007. Det är 1,0 procentenhet lägre än året innan. Den starka arbetsmarknaden har medfört en minskning av antalet arbets-sökande på Arbetsförmedlingen och sysselsättningen har ökat i hela landet. Närmare 829 000 nya lediga platser kom in till Arbetsförmedlingen vilket är 218 000 fler än under år 2006. 653 000 arbets-sökande fick ett arbete.

- År 2007 var ett synnerligen starkt år på arbetsmarknaden. Det ser vi både på sysselsättningens och på arbetslöshetens utveckling - en utveckling som har kommit alla regioner och de flesta grupper till del. Situationen är dock fortsatt svår för arbets-sökande som ännu inte fått förankring på arbetsmarknaden, till exempel ungdomar med svag utbildningsbakgrund, säger generaldirektör Bo Bylund.

- Den stora efterfrågan på arbetskraft gör att fler har fått jobb. Arbetsförmedlingens viktigaste uppgift är att matcha de lediga jobben med de arbets-sökandes kompetens. Bristen på arbetskraft ökade inom flera yrken och nådde en hög nivå inom bygg och anläggning, delar av industrin och teknik- och datayrken. Det behövs ökad rörlighet på arbetsmarknaden och anpassade utbildningar för att möta behoven, säger Bo Bylund.

Arbetsmarknadsutsikterna 2008 - svagare sysselsättningsökning

Arbetsgivarna i Sverige har alltjämt en stark framtidstro samtidigt som de tror att efterfrågan på varor och tjänster inte blir fullt lika stark under 2008. Detta framgår av Arbetsförmedlingens/AMS prognos som baseras bland annat på intervjuer med 13 000 arbets-ställen inom privat sektor och nästan alla kommuner och landsting. Vidare dämpas tillväxten i världsekonomin samtidigt som det inom delar av arbetsmarknaden inte längre finns tillräckligt med arbetskraft

för att klara en fortsatt stor ökning av sysselsättningen. Detta kommer att innebära att tillväxten av sysselsättningen bromsas in under året. - När vi nu ser en viss avmattning på arbetsmarknaden måste man komma ihåg att vi har haft en exceptionellt bra utveckling under de senaste åren, säger generaldirektör Bo Bylund. Men bristen på arbetskraft väntas till stor del att bestå. Då blir det mycket viktigt att hjälpa arbetsgivarna att hitta den arbets-

kraft de behöver. Först och främst gäller det att se till att matchningen blir så effektiv som möjligt och vidare att rikta den arbetsmarknadsutbildning som finns mot yrken med stor brist på arbetskraft. Arbetskraftens geografiska rörlighet hamnar också i fokus eftersom bristerna inte är jämnt spridda över landet. Slutligen måste arbetsgivarna se till hela arbetskraften när de rekryterar, exempelvis nyanlända invandrare.

Partssamråd om Laval-målet (skolbygge i Vaxholm)

Med anledning av EG-domstolens utslag i det så kallade Laval-målet inbjöd arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin arbetsmarknadens parter till samråd och diskussion om domens konsekvenser den 28 januari i Arbetsmarknadsdepartementet. Det är den svenska Arbetsdomstolen som kommer att avgöra ärendet.

Vid mötet sade arbetsmarknadsministern att EG-domstolens utslag definitivt inte innebär att den svenska arbetsmarknadsmodellen är slut. Han betonade att arbetsmarknadens parter har ett ansvar, genom att det enligt domen ställs krav på transparens och förutsägbarhet när det gäller villkoren i kollektivavtal som utländska arbets-givare ska tillämpa på den svenska arbetsmark-

naden. Arbetsmarknadsministern underströk vikten av att man i nära samarbete med arbetsmarknadens parter arbetar fram en lösning på de eventuella problem som uppstått genom EG-domstolens förhandsbesked.

Instegsjobb - möjlighet för nyanlända

Regeringen gör en kraftig satsning på att öka anslagen till instegsjobb från 100 miljoner för 2007 till 400 miljoner kronor för vardera av åren 2008, 2009 och 2010. Denna åtgärd riktar sig direkt mot att förhindra att nyanlända förvisas till ett långvarigt utanförskap. Instegsjobben innebär ett riktat stöd till privata eller offentliga arbets-givare som ger dem möjlighet att anställa nyanlända

invandrare. Anställningen kopplas till undervisning i svenska och ska även innehålla tydliga handledande inslag, för att på så vis kombinera ett snabbt fot-fäste på arbetsmarknaden med introduktionsutbildning. Hittills har åtgärden omfattat maximalt 18 månader. Nu vill regeringen utöka tiden till att omfatta 24 månader.

Regeringen vill ge fler människor möjlighet att vara med i bygget av Sverige. Invandring är i grunden en stor tillgång för ett land om den också ger människor som kommer hit möjlighet att utvecklas, känna delaktighet och bidra till välbefindandet menar regeringen.

Tämä lehti sisältää mm. seuraavat artikkelit:

Uutisia:

EY-tuomioistuisen päätös uhkaa Ruotsin mallia

EY-tuomioistuimen päätöksen ns. Laval-jutussa katsotaan uhkaavan Ruotsin yhteiskunnan antamaa suojaa ulkomaisille työntekijöille ja heikentävän myös ruotsalaisten työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla. Tuomioistuimen päätöksen mukaan latvialaisella Laval-yhtiöllä oli oikeus maksaa Ruotsissa työskenteleville latvialaisille työntekijöille oman maansa työehtosopimuksen mukaista palkkaa, joka poikkeaa huomattavasti ruotsalaisesta palkkatasosta. Ruotsin ammattiyhdistysliike vaati, että Växholmin kunnalle koulun rakentaneille latvialaisille rakennustyöntekijöille maksettaisiin Ruotsin työehtosopimuksen mukaista palkkaa. EY-tuomioistuimen mukaan ulkomainen yritys, joka on toiminut tarvittavan pitkään jossakin toisessa EU-maassa maassa, voi noudattaa oman maansa palkkaratkaisuja.

Kaikille samat edut

Pohjoismaiden ministerineuvoston raportin mukaan Baltian maista ja Puolasta tulevien rakennustyöläisten etuja poljetaan edelleen karkeasti Skandinavian työmarkkinoilla. Työvoiman liikkuvuus uusista EU-maista Pohjoismaihin, niminen raportti ehdottaa useita toimenpiteitä, joilla Baltiasta ja Puolasta tulevien rakennustyöläisten asemaa parannettaisiin pohjoismaisilla työmarkkinoilla. Raportin mukaan, on tärkeää, että näille työntekijöille taataan kunnollinen palkka ja Pohjoismaiden lainsäädännön vaativat työolosuhteet.

Teema: Tekstiiliteollisuus tiennäyttäjänä globalisaatiossa

Arbeidslivet i Norden -lehden teema on globalisaatio ja sitä tarkastellaan tällä kertaa tekstiiliteollisuuden näkökulmasta. Ruotsalainen yhtiö, jolla on tanskalainen johtaja ja joka myy suomalaisia design-vaatteita Manchesterissa. Tämä yhdistelmä kuvaa tekstiiliteollisuuden uusia tuulia. Hennes & Mauritzin kevätkokoelmaan on raidat ja kukat otettu nimittäin Marimekolta. Tekstiiliteollisuus on ollut ainaglobalisaation moottori. Viime vuosina tekstiiliteollisuudessa on tapahtunut

kuitenkin vallankumous, koska suuret ketjut ovat ottaneet lähes koko tekstiiliteollisuuden hallintaansa. Se merkitsee samalla vastuun ottamista. Vaateketjut asettavat nykyään alihankkijoilleen kovat vaatimukset, jotta tuotannossa noudatettaisiin eettisiä periaatteita, jotka takaavat työntekijöille kunnolliset työolosuhteet. Samaan aikaan muotikaruselli pyörii yhä kovempaa vauhtia ja muotisuunnittelijan pöydältä lähtenyt paita saattaa viettää aikaansa kaupan hyllyllä enää vain pari viikkoa. Ajasta on tullutkin yhä merkittävämpi kaupan este ja alihankkijoiden täytyy omella kovempaa kuin koskaan aiemmin.

- Vaateteollisuudessa aika on nykyään vähintäänkin yhtä tärkeä tekijä kuin tullit ja kuljetuskustannukset, sanoo tutkija Hildegunn Kyvik Nordås, joka on tutkinut OECD:lle ajan merkitystä tekstiiliteollisuudelle. - Aika on mielenkiintoinen kysymys tekstiiliteollisuudessa, sanoo puolestaan Malin Eriksson Puhtaan Vaatteet-järjestöstä, joka valvoo työntekijöiden oikeuksia ja etiiikkaa vaateteollisuudessa. Erikssonin mukaan nopeamman tuotantotahdin ei tarvitse merkitä huonompia työolosuhteita työntekijöille. - Jos yrityksellä on hyvä logistinen järjestelmä, niin nopeampi tuotantotahti ei merkitse ylimääräistä painetta työntekijälle.

Mutta aikaa ei kuluteta pelkästään tavarantoimittamiseen tehtaassa. Maailmanpankin tutkimus, jossa oli mukana 146 maata kertoo, että Tanskassa käytetään vähiten aikaa siihen, että tavara siirtyy tehtaasta laivaan, ja vientiin. Siihen menee keskimäärin vain viisi päivää ja tavarantoimittajan vietilupa on tarvitaan vain kolme asiakirjaa ja kaksi allekirjoitusta. Ruotsissa, Saksassa ja Singaporessa aikaa kuluu kuusi päivää ja pahnan pohjimmaisena on Afrikan Burundi, jossa tavarantoimittajan vietilupa on tarvitaan 11 dokumenttia, käyntiä 17 konttorissa, 29 allekirjoitusta ja prosessi kestää keskimäärin 67 päivää.

Manchester nousee tekstiiliteollisuuden tuhasta

Kehraävän Jennyn kotikaupunki oli Manchester ja se on myös alkukoti

teolliselle vallankumoukselle. On vain 60 vuotta siitä, kun tekstiiliteollisuus työllisti siellä satoja tuhansia ihmisiä, mutta sitten Manchester maailman tekstiiliteollisuuden keskuksena hävisi maailmankartalta. Tänä keväänä myös Manchesterin asukkaat pukeutuvat Suomessa suunniteltuihin vaatteisiin, jotka tosin on edelleen valmistettu Kauko-Idässä. Tämä kuvaa hyvin muotiteollisuudessa tapahtuvaa suurta muutosta. H & M:llä ja Marimekon yhteistyö kestää tosin vain muutaman kuukauden, ja sillä Marimekon uusi omistaja Mika Ihamuotila pyrkii saamaan Marimekon tuotteille laajemman kuluttajakunnan, koska nykyään raita ja kukkavaatteita ostavat pääasiassa kypsän iän saavuttaneet naiset.

Ruotsi ottaa johdon, ja satsaa pohjoismaiseen yhteistyöhön

Ruotsin hallitus haluaa panostaa entistä enemmän pohjoismaiseen yhteistyöhön ja poistaa vielä jäljellä olevat rajaesteet. - Meillä on paljon opittavaa toisiltaamme, joten kaikkien opintomatkojen ei tarvitse suuntautua Assiaan, sanoo Ruotsin työministeri Sven Otto Littorin, jonka vastuualueena on myös pohjoismainen yhteistyö, kun Ruotsi ottaa puheenjohtajuuden Pohjoismaisessa ministerineuvostossa vuonna 2008. Littorin oli yllättänyt muiden tavoin Suomen työministeri Tarja Cronbergin lausunnosta Arbeidslivet i Norden lehdessä 2/2007, jossa Cronberg totesi, ettei hän halua panostaa pohjoismaiseen yhteistyöhön, koska siinä ei ole dynamiikkaa. - Pohjoismaisessa yhteistyössä on paljon positiivista ja mielestäni se on myös dynaamista, sanoo Littorin.

Muotokuva

Lehtemme muotokuvassa tapaamme Ruotsin LO:n uuden pääsihteerin Anders Nordstömin. Hän on erittäin ylpeä siitä, että ruotsalainen Wanja Lundby Wedinin on ensimmäisenä pohjoismaisena ammattiyhdistysaktiivina valittu johtamaan Pohjoismaiden ja Euroopan ammattiyhdistysten yhteistyöjärjestöä ESF/ETUCia.

Av Tapio Vestinen
korrespondent, Oslo, e-post: vestinen@online.no

ARBEIDSLIV I NORDEN

Retur:
Arbeidsforskningsinstituttet
Postboks 6954 St. Olavs plass
NO-0130 Oslo

PORTO BETALT
PORT PAYÉ
NORGE

B ØKONOMI
ÉCONOMIQUE

Web-adresser:

Nordisk Ministerråd:
www.norden.org

Arbejdsmarkedsstyrelsen, Danmark:
www.ams.dk

Beskæftigelsesministeriet, Danmark:
www.bm.dk

Arbejdstilsynet, Danmark:
www.arbejdstilsynet.dk

Arbejdsdirektoratet, Island:
www.vinnumalastofnun.is

Social- och hälsovårdsministeriet, Finland:
www.stm.fi

Arbets- och näringsministeriet, Finland:
www.tem.fi

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Norge:
www.odin.dep.no/aid

NAV, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Norge:
www.nav.no

Direktoratet for arbeidstilsynet, Norge:
www.arbeidstilsynet.no

Arbetsmarknadsdepartementet, Sverige:
www.arbetsmarknadsdepartementet.regeringen.se

Arbetsförmedlingens huvudkontor, Sverige:
www.ams.se

Arbetsmiljöverket, Sverige:
www.av.se

Arbeidsforskningsinstituttet, Norge:
www.afi.no

Arbeidsliv i Norden:
www.norden.org/arb/ain/sk/index.asp



norden