

2006 FEBR./MARS
ÅRGANG 20

ARBEIDSLIV I NORDEN

TIDSSKRIFT OM ARBEIDSMARKED OG ARBEIDSMILJØ



TEMA:
ET HOLDBART ARBEIDSLIV

Arbeidsgleden - til nordisk nytte

Uttrykket til torgdamen på omslaget, slik vår finske fotograf Cata Portin har fanget det inn, formidler mer enn mye hva arbeidsglede er.

Arbeidsgleden er også det som holder Laura Hottinen i arbeidslivet lenge etter almen pensjonsalder i Finland, slik hun selv beskriver det i artikkelen "Långt arbetsliv bland tyger". Finland har det siste ti-året hatt et nasjonalt fokus på å øke sysselsetting blant eldre arbeidstakere. Og Laura Hottinens innsats trengs. Hun har en kompetanse som er etterspurt.

Om få år kan det bli konkurranse om arbeidskraften i Europa, advarer arbeidsforskerne som argumenterer for en felles nordisk politikk for arbeidsmigrasjon i artikkelen "Overgangsreglerne gynnar grå arbetsmarknad". Mangel på arbeidskraft preger allerede arbeidsmarkedet i de baltiske land. Og selv om de ønsker at nordiske land skal oppheve overgangsordningene som begrenser mobiliteten, er de mest opptatt av hvordan de kan beholde kompetansen og få dem som har flyttet ut, hjem igjen. De trenger arbeidskraften selv.

En felles nordisk løsning egner seg godt på trykk. Men i praksis har den ofte vist seg vanskelig å få til. I "Debatt" argumenterer det norske formannskapet i Nordisk Ministerråd for en omlegging som har til hensikt å revitalisere det politiske arbeidslivssamarbeidet og gi større gjennomslagskraft.

Begrepet - arbeidsglede - er en nordisk oppfinnelse. Ikke tilfeldig kanskje, for i Norden har de fleste mennesker sin identitet i stor grad knyttet til jobben. Desto verre for de som står utenfor og må leve på stønad fordi de ikke oppfyller kravet til prestasjon. Derfor er det en tankevekker i en tid da målet er å integrere flere i arbeidsmarkedet, når Arbeidstilsynet i artikkelen "Integritet nytt begrepp i norsk arbetsmiljölag" roper et varsku fordi presset øker og mange føler at deres egen integritet i forhold til jobben blir satt på en alvorlig prøve. Arbeidsgleden fortar seg, og risikoen er at flere må melde pass.

Er det mulig å tenke helhetlig og nytt? Er et bærekraftig arbeidsliv en forutsetning for det bærekraftige samfunnet de nordiske statsministrene har deklarerert? Kan innføring av begrepet holdbarhet i arbeidslivet føre til det vendepunktet arbeidsforskerne argumenterer for i "Tema", og bidra til at et inkluderende, rommelig og halsosamt arbeidsliv blir en realitet - i Norden?

Kanskje kan det føre til at det nordiske arbeidslivssamarbeidet kan bidra til en utvikling i arbeidslivet som kan gjøre at den nordiske arbeidsgleden kan få en renessanse, og virke som en kilde til inspirasjon i Europa ellers - til nordisk nytte.




Utgiver: Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo, på oppdrag fra Nordisk embetsmannskomite for arbeidsmarkeds- og arbeidsmiljøpolitikk, Nordisk Ministerråd. Opplag: 4.100 eks. Ansvarlig redaktør: Berit Kvam, Arbeidsforskningsinstituttet.

Lay-out/grafisk design: Thunæs as Kreativ Kommunikasjon, Oslo. Repro: ABC-repro AS, Oslo. Trykk: Offset Forum AS, Oslo. Dato: mars 2006. Neste nummer: juni 2006.

Redaksjonen:

Berit Kvam, redaktør
Gunhild Wallin, journalist
Solveig Hæreid, redaksjonsassistent

Telefon:

+47 2336 9227
+46 8 720 6340
+47 2336 9246

Fax:

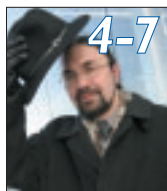
+47 2256 8918
mobil: +46 708 138792
+47 2256 8918

E-post:

berit.kvam@afi-wri.no
gunhild.wallin@swipnet.se
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



4-7

NYHETER

- Övergångsreglerna gynnar grå arbetsmarknad
- Opphev restriksjonene
- Finland öppnas upp för arbetskraft från det nya EU
- Brist på arbetskraft - problem för alla



8-9

PORTRETT

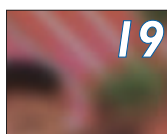
- Superministeren som må lykkes
- Arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen
- intervjuet av Berit Kvam



10-18

TEMA - Hållbarhet - dags att tänka nytt om arbetslivet

- En strategi för framtiden
- Integritet nytt begrepp i norsk arbetsmiljölag
- Långt arbetsliv bland tyger
- En god "øjen-åbner"



19

SKRÅBLIKK

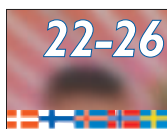
- Ole Brum og Norden
- Av Alf Ole Ask, Aftenpostens korrespondent i Brussel.



20-21

DEBATT

- Et mer aktuelt arbeidslivssamarbeid
- Av ekspedisjonssjef Rune Solberg, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Norge



22-26

NORDEN RUNDT

- Informasjon fra myndighetene



27

SISÄLTÖ

Redaksjonsråd:

NMR	René Høyer Jørgensen, arbeidsmarked & arbeidsmiljø
DK	Marianne Poulsen, Beskæftigelsesministeriet
	Søren Jensen, AF Bornholm
FIN	Helinä Tuominen, Arbeitsministeriet
	Barbro Söderlund, Soc.- och hälsovårdsministeriet
IS	Margrét Gunnarsdóttir, Arbeidsdirektoratet
NO	Finn Ola Jølstad, Arbeids- og inkluderingsdepartementet
	Marianne Pedersen, Aetat Arbeidsdirektoratet,
	Odd Einar Johansen, Direktoratet for Arbeidstilsynet
SE	Ann Zachrisson Nilsson, Näringsdepartementet
	Mats Silvell, Arbetsmarknadsstyrelsen
	Ingemar Karlsson Gadea, Arbetslivsinstitutet

Telefon:

+45 3396 0360
+45 3392 5854
+45 56 943903
+358 10 60 48042
+358 9 1607 3124
+354 515 4800
+47 2224 8365
+47 2335 2735
+47 2295 7060
+46 8 405 1337
+46 8 5860 6075
+46 8 619 67 00

Fax:

+45 3396 0216
+45 3314 3108
+45 56 955109
+358 10 60 48059
+358 9 1607 4328
+354 511 2520
+47 2224 9549
+47 2335 2757
+47 2217 6369
+46 8 411 9348
+46 8 5860 6032
+46 8 619 69 09

E-post:

rhy@norden.org
lmp@bm.dk
r06sj@af-dk.dk
helina.tuominen@mol.fi
barbro.soderlund@stm.fi
margret.gunnarsdottir@vmst.stjr.is
føj@aid.dep.no
marianne.pedersen@aetat.no
odd.einar.johansen@arbeidstilsynet.dep.no
ann.zachrisson-nilsson@industry.ministry.se
mats.silvell@ams.amv.se
ingemar.karlsson.gadea@arbetslivsinstitutet.se

”Övergångsreglerna gynnar grå arbetsmarknad”

Det finns inte mycket att vinna på att förlänga övergångsreglerna för arbetsinvandring från de nya medlemsländerna i EU. Risken är att det bara leder till tjenstemobilitet, utstationering, og att den grå arbetsmarknaden ökar istället. Däremot finns det klara fördelar av en samordnad nordisk politik för arbetsmigration, anser forskaren Jon Erik Dølvik.

Tekst: Björn Lindahl, Oslo

Den sista april upphör den tvååriga övergångsperioden för arbetskraftens fria rörlighet från de nya EU-länderna som infördes i Danmark, Finland, Island och Norge. Sverige valde att tillåta fri arbetsinvandring från första stund. Övergångsregler kan som längst gälla till 2011, då det ska vara fri rörlighet på arbetsmarknaden i hela EU/EES-området.

Den norska forskningsstiftelsen Fafo har på uppdrag av Nordiska Ministerrådet följt utvecklingen efter att arbetsinvandringen släpptes fri i Sverige, samtidigt som reglerna mjukades upp kraftigt även i det övriga Norden den 1 maj 2004.

I sin senaste statusrapport från januari i år påpekar Fafo att arbetsinvandringen fortsätter att öka från de nya medlemsländerna, men att det samlat sett inte har kommit någon stor ström av arbetssökare till Norden. Variationerna mellan länderna är stora, med Norge som det land som tagit emot flest arbetssökare och Island som det land som haft den största ökningen jämfört med 2004. I Sverige har det varit en viss nedgång. Skillnaderna verkar förstärkas snarare än utjämnas.

Sammanlagt har det sedan 2004 getts nästan 60 000 arbetstillstånd till arbetssökande från de nya EU-länderna och 23 000 arbetstillstånd har förnyats. Mängden av arbetssökare påverkas mest av konjunkturen i de enskilda

länderna. Norge har haft en kraftig högkonjunktur de senaste åren och därför ett stort sug efter arbetskraft.

Arbetskraften från de nya EU-länderna kan antingen komma i form av individuell arbetsinvandring. De arbetssökande blir då anställda på de villkor som gäller i mottagarlandet. Eller också kan arbetskraften komma i form av utländska underleverantörer som tar med sig sin egen arbetskraft. Då är det svårare att övervaka vilka arbetsvillkor och avtal som gäller.

- När det är mindre sociala förpliktelser och lägre sociala kostnader för uppdragsgivarna är det inte överraskande att många verksamheter väljer det istället för att anställa nya EU-medborgare. Men på längre sikt får det negativa vridningseffekter mellan arbets- och tjänstemarknaden, påpekar Jon Erik Dølvik.

Tydligast har de negativa effekterna visat sig i Finland. Där reser tusentals estländare varje dag med färjan från Tallin till Helsingfors, arbetar under dagen och pendlar sedan tillbaka på kvällen. Det är därför inte överraskande att Finland nu beslutat sig för att upphäva sina övergångsregler från och med 1 maj.

- Tidigare såg det ut som om Norge och Danmark skulle förlänga sina övergångsregler ytterligare

några år. Men nu verkar det som om frågan tas upp till en reell behandling igen, säger Jon Erik Dølvik.

Inom EU har Storbritannien och Irland från första stund tillåtit arbetsinvandring från de nya medlemsländerna. De har tagit emot 290 000, respektive 125 000 arbetstagare under de senaste par åren. Spanien, Portugal och Grekland kommer troligen att upphäva sina övergångsregler, medan Tyskland och Österrike har signaliserat att de kommer förlänga sina.

- Om några år kommer befolkningsutvecklingen göra att det kan bli konkurrens om arbetskraft i Europa. I flera av de nya EU-länderna med hög arbetsutvandring åldras befolkningen snabbare än i Norden, och lönerna och välbståndet ökar. Det kan bli ”säljarens marknad” för arbetsintensiva uppdrag. Det bör också vara en del av den politiska diskussionen.

Om hela Norden följer Sverige och Finland, sprids risken för att ett enskilt land ska få en snabb ökning av arbetsinvandringen. En samlad lösning skulle också göra att de nordiska ländernas arbetsmarknadspolitik skulle få mer inflytande i EU. Helst bör reglerna för arbetsinvandringen och villkoren för utländska underleverantörer i det egna landet ses över samtidigt. När tröskeln för individuell arbetsinvandring sänks,

bør de inhemske reglerna samtidigt skärpas så att nationella och utländska underleverantörer konkurrerar på lika villkor.

- Det handlar i vilket fall bara om 5-7 år innan det är fri rörlighet för arbetskraften inom EU/EES-området. Ju längre man skjuter på frågan,

desto större är risken för att vridningen mot mindre kontrollerade arbetsformer "sätter sig".

I och med att utvecklingen av arbetsinvandringen och den fria flyten av tjänster hänger så tätt ihop bör utfasningen av övergångsreglerna ske samtidigt som de inhemska

reglerna skärps.

- Då kan man få en tillräcklig stark signaleffekt som gör att aktörerna på marknaden ändrar sitt handlingsmönster och sina förväntningar, säger Jon Erik Dølvik.

Opphev restriksjonene -baltiske land ber landsmenn komme hjemme

Tekst og foto: Berit Kvam

I Estland, Litauen og Latvia er det nå mangel på arbeidskraft innenfor en rekke bransjer. Landene setter derfor i verk tiltak for å oppfordre folk om ikke å reise ut, og ber de som har reist komme hjem. Ønsket er likevel at overgangsordningene avvikles.

Det kom fram på møtet i Nordisk-baltisk-polsk EU-informasjonsgruppe under embetsmannskomiteen for arbeidsministrene i Nordisk Ministerråd.

Tema på møtet som fant sted i Oslo få dager etter offentliggjøringen av EU-kommisjonens rapport om virkningene av overgangsreglene, var blant annet overgangsordningene som begrenser den frie bevegelsen av arbeidskraft etter EU-utvidelsen. Statusrapporten om hvordan overgangsreglene har virket i de nordiske landene, som forskningsstiftelsen Fafo ved Jon Erik Dølvik og Line Eldring har utarbeidet for Nordisk Ministerråd, var grunnlaget for en ordveksling om hva som nå skal skje. Begge rapportene viser at individuell arbeidsmigrasjon ikke har ført til ubalanse på arbeidsmarkedet. Det skulle tilsi at nordiske land opphever overgangsordningene, var oppfordringen fra den polske og de baltiske representantene. Paradokset er at baltiske land nå kjemper for å beholde arbeidstakerne i hjemlandene.

- Vi ønsker at overgangsordningene skal fjernes, men vi vil ikke at folk skal reise ut, vi vil heller at de

skal ta del i den veksten vi har, sa Line Elksne fra arbeidsdepartementet i Latvia.

Utflytting og økonomisk vekst har ført til en reduksjon i arbeidsledigheten og mangel på arbeidskraft i flere bransjer. I Latvia er det blant annet mangel på helsepersonell fordi leger og sykepleiere har reist ut. Også i Estland og Litauen merker de presset fra arbeidsgivere som har behov for arbeidskraft. Flere virksomheter har begynt å hyre inn billig arbeidskraft fra for eksempel Ukraina. Nå arbeider myndighetene for å få esterne til å bli i Estland og litauere til å bli i Litauen.

- Vi har kanskje ikke vært flinke nok til å forutse denne situasjonen, vi trodde ikke at vi var mobile, hevdet Rita Kazlauskienė fra Arbeids- og sosialdepartementet i Litauen.

Mer enn 100.000 litauere har reist til Storbritannia og Irland, som har tatt imot flest arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene. Det er

også dit de fleste høyt kvalifiserte arbeidstakerne har flyttet. Nå vil regjeringen sette i verk tiltak for å få folk tilbake. Blant annet har de satt i gang et samarbeid med partene i arbeidslivet for å bedre situasjonen.

- Samarbeidet med partene har vi ikke tatt alvorlig nok før, sier Rita Kazlauskienė.

Polen med sine 38 millioner innbyggere er også det største avsenderlandet. Foreløpig ser det ikke ut til at det har påvirket arbeidsløsheten i Polen på samme måte som i baltiske land.

Tomasz Wisniewski, som representerer det polske Arbeids- og sosialdepartementet, er derfor opptatt av at arbeidsinnvandringen ikke har ført til stor ubalanse i mottakerlandet.

- Vi er glad for at Norge sammen med de andre nordiske landene nå vurderer å oppheve overgangsordningene, sier han.



Forskerne Jon Erik Dølvik og Line Eldring legger fram rapporten om arbeidsmobilitet for den nordisk-baltiske EU-informasjonsgruppen, som ledes av Martin Jetlund, Arbeids- og inkluderingsdepartementet i Norge (foran).

Finland öppnas upp för arbetskraft från det nya EU

Finland slopar övergångsreglerna för arbetskraft från EU:s nya medlemsländer första maj i år. Beslutet ska ännu slås fast i riksdagen, men i praktiken blev allt klart när arbetsgivare och löntagare tillsammans med representanter för arbetsministeriet kunde enas i mitten av februari.

Tekst: Carl-Gustav Lindén, Helsingfors

Kompromissen gjordes i ett forum med det krångliga namnet "sektionen för internationell rörlighet inom den arbetspolitiska delegationen, tillsatt av arbetsministeriet".

- Detta visar att trepartssamarbetet på arbetsmarknaden fortfarande fungerar, säger Ralf Sund som är ombudsman på tjänstemannafacket FTFC och deltog i förhandlingarna.

Finland införde för två år sedan fri rörlighet för tjänster och kapital från de tio nya medlemsländerna, däremot inte för arbetskraft – den som utför tjänsterna. Då skapades en situation som blev ohållbar: tusentals estländare arbetar i Finland som utsänd eller inhyrd arbetskraft. Ingen vet egentligen hur många de är, för vem de arbetar eller vilka villkor de har. Polisen, som bildat en särskilt styrka för granskning av arbetsförhållanden, har dock funnit mängder av firmor som är registrerade i Estland men ofta ägs av finländare. Obetalda skatter och arbetsgivaravgifter är ett stort problem framförallt i byggbranschen.

- Vi har tvingat esterna att komma via alla möjliga firmor så att de är anställda i Estland och skickas hit. Jag tror det blir mindre av det här i framtiden och det är en viktig sak, säger Ralf Sund.

Finlands beslut att slopa övergångsreglerna för arbetskraft från EU:s nya medlemsländer fattades efter en utdragen kamp från fackcentralen FFC:s sida. Bland medlem-

marna finns en rädsla för att konkurrensen från utländska arbetare leder till att löner och förmåner försämras. Nu ska finska kollektivavtal gälla för alla.

- Jag tror att det är positivt för våra medlemmar också. De vet att de som kommer får betalt precis som finska arbetare. Det är jämställdhet mellan finska och utländska arbetare, säger direktör Matti Viialainen vid FFC.

Kompromissen kom till efter hårda påtryckningar från regeringens sida: det fanns en risk att tvisten om utländsk arbetskraft skulle flyttas över till riksdagen och med tanke på det kommande valet kunde debatten bli het. Det är nu väl bäddat för ett godkännande i riksdagen.

- Vi har hela tiden tyckt att den här övergångsperioden är överdriven och nu kan vi anställa folk direkt från de nya medlemsländerna, säger Riitta Wärn som är sakkunnig vid arbetsgivarernas intresseorganisation Finlands näringsliv.

Det viktigaste innehållet i förslaget är att arbetstagare från de nya EU-länderna ska registreras, ungefär som i Storbritannien. Det diskuteras också om särskilda ID-kort ska bli obligatoriska, redan nu har alla byggarbetare passerkort med namn och fotografi som minskat problemen på byggena.

- Arbetarna från de nya EU-länderna ska registreras så att vi vet hvem som arbetar här, vem som är

arbetsgivare och vad villkoren är. Det är en helhetslösning vi kan acceptera, säger Viialainen.

Dessutom planeras ett lagförslag om att utländska arbetsgivare ska registrera sig hos skattemyndigheterna, något som projektchef Markku Hirvonen vid Finansministeriet i Helsingfors anser är en förutsättning för att man ska komma åt firmorna i gråzonen.

- Det är ju en helt olidlig situation för samhället om man inte vet vad det är för företag.

Förutom registreringsplikt vill fackcentralen FFC dessutom ha ett så kallat beställaransvar, där den som genomför exempelvis ett byggprojekt ansvarar för att underleverantörernas papper är i skick. Finlands näringsliv motsätter sig båda förslagen med motiveringen att de bara orsakar onödig byråkrati.

Det är ingen som vet hur många personer från de nya medlemsländerna som nu arbetar i Finland. Industrin säger tretusen, fackcentralen FFC:s siffra är trettiotusen. Finlands regering beslöt redan 2001 att gå in för en övergångsperiod och beslutet klubbades igenom i riksdagen våren 2004. Rösterna föll 135-33, mycket tack vare FFC:s kampanj. Fackcentralen målade upp en hotbild av fyrahundra tusen estländare som invaderar Finland och tar över jobben. Siffran skrevs senare ned till tjugotusen, men då var beslutet redan fattat av riksdagen.

Brist på arbetskraft - problem för alla

Sergo Teider-Lastikka säger att det inte spelar någon större roll att det snart är fritt för hans landsmän att söka jobb i Finland, lika lite som att det funnits begränsningar i två år.

- För oss händer inget, övergångsperioden har inte inneburit några problem.

Finländska underleverantörer har hyrt arbetskraft av mig, lagen är som en schweizerost, säger Teider-Lastikka som har drygt tvåhundra personer i jobb i Finland.



Foto: Tuulikki Holopainen

Tekst: Carl-Gustav Lindén, Helsingfors

- Vi har 64 personer i byggbranschen, 37 inom IT och resten i varierande branscher.

Sergo Teider-Lastikka är estländare, men bosatt i Helsingfors där han styr sin grupp av företag. Affärerna går bra. Själv har han enligt egen utsago sju amerikanska Lincoln-bilar och en Chevrolet Suburban samt två egna flygplan – som han nu har sålt till Ryssland och för att fira sitt kommande flygcertifikat tänker han köpa ett nytt.

- Jag har så bråttom, det är enklare att flyga i eget plan om man snabbt måste komma någonstans.

När Estland blev EU-medlem i maj 2004 ordnade han arbetsplatser åt sina landsmän via en "förening för utländska arbetstagare". Den blev sedan ett förmedlingsföretag. Teider-Lastikka har en klar syn på vad övergångsreglerna för arbetskraft har lett till: byråkrati och missbruk, svartjobb och stöd till affärsmän som är ute efter snabba pengar.

- Det finns en grupp affärsmän som gör korta arbetskontrakt, de bryr sig inte om försäkringar, skaffar ingen bostad. När ärliga arbetsgivare håller på att skaffa papper kommer

dess emellan, ju längre tid det går från det att avtalet undertecknas till att jobbet inleds, desto större är risken.

Många arbetstagare blir dessutom lurade eller får lägre lön än vad de har rätt till.

Utlänningar som inte kommer från det "gamla" EU får oftast arbetstillstånd i Finland, men det är en process som kan ta flera månader. Först ska arbetskraftsmyndigheterna kontrollera om det går att hitta finska arbetslösa för samma arbetsuppgift. För arbetsförhållanden kortare än sex månader behövs inget tillstånd, inte heller om arbetstagaren är anställd hos ett utländskt företag och utsänd.

Men enligt Teider-Lastikkas uppfattning har Finland inte råd att stänga folk ute eftersom bristen på arbetskraft håller på att bli ett akut problem överallt, så även i Estland.

- I Estland går skämtet ut på att om du är enarmad och kan skriva på ett arbetskontrakt så är du arbetsduglig.

Varvet i huvudstaden Tallinn har ansökt om ettusen arbetstillstånd för ukrainska svetsare som ska

ersätta de estländare som flyttar utomlands. Yrkesfolk som utför kritiska moment i exempelvis fartygsbyggen, som specialsvetsare, är efterfrågade världen över - men de är inte många. På tio år har cirka tiotusen svetsare utbildats i Estland, av dem är en tredjedel kvar i branschen men färre än femhundra är kompetenta och ett femtiotal hör till eliten.

- I Italien är det stor efterfrågan på estniska svetsare. I går talade jag med en företagare som har 150 svetsare och han har fått ett femårigt anbud från Italien, men han är redan uppbunden i Finland.

De flesta från de nya medlemsländerna åker utomlands med tanke på att tjäna pengar och så småningom återvända hem. Å andra sidan är lönen inte nödvändigtvis allt. Sergo Teider-Lastikka nämner två svetsare som återvände till Klaipeda i Litauen efter fyra år i Åbo.

- I Finland fick de 1.900 euro netto, i Klaipeda 900 euro, men de har inga lån och ville hem för att leva sitt eget liv: inget kunde hålla dem kvar här. Dessutom är allt mycket billigare i Litauen.

Arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen

Superministeren som må lykkes

All makt er ikke samlet i hans hånd. Men han bærer et stort ansvar for at de rød-grønne skal nå sitt hovedmål: Kampen mot arbeidsledighet og for inkludering i arbeidslivet. Med hånd om hver tredje budsjettkrone må arbeids- og inkluderingsministeren lykkes. Han ser ikke bort fra at han har noe å lære fra de andre nordiske landene.



Foto: Scanpix / Cornelius Poppe

Arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen på vei inn i TV-studio for å debattere den nye arbeidsmiljøloven

- Nordisk samarbeid er litt "på hælan", sier Bjarne Håkon Hanssen på ekte trønderdialekt. Litt bakpå, med andre ord. Det vil han gjøre noe med.

- Vi vil gjøre ministermøtet mer aktuelt ved at vi så å si måler pulsen på de sakene vi står midt oppe i. De nordiske ministrene må møtes fordi vi tar opp saker som det er behov for å diskutere. Da blir kanskje også pressen interessert, sier han.

Nytten av samarbeidet er Bjarne Håkon Hanssen ikke i tvil om. Det var erfaringen som landbruksminister i den

første regjeringen Stoltenberg (2000 – 2001).

- Det nordiske samarbeidet er som en gigantisk forsøksstasjon der vi kan teste ut ulike tiltak og finne ut hvordan de virker i de forskjellige landene. Konsekvensen er ikke at vi skal handle likt, men vi skal ha en trygghet for de løsningene vi velger med basis i nordiske erfaringer.

Mer dynamikk

Bjarne Håkon Hanssen vil gå videre. Han vil ha mer dynamikk i det nordiske samarbeidet på arbeidslivsområdet. Det vil si at samarbeidet på embetsnivå skal konsentreres mer om de aktuelle utfordringene, og at dialogen mellom ministrene skal innrettes mot mer aktuelle politiske saker.

Konkret trekker han frem flere store saker på dagsorden der dialog på tvers av landegrensene er viktig. Overgangsordningene i forbindelse med EU/EØS-utvidelsen er en slik sak. I 2004 valgte Sverige i motsetning til de andre nordiske land ikke å innføre midlertidige overgangsordninger for arbeidsvandrere fra de nye medlemslandene. Innen 1. mai 2006 må han beslutte om overgangsordningene som Norge har innført skal videreføres.

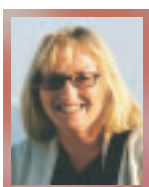
- Det er noe vi kommer til å jobbe hardt med fremover. Her skal jeg lytte til de svenske erfaringene når jeg møter min svenske kollega.

Sosial dumping er annen sak der han er opptatt av å finne ut hvordan de ulike tiltakene som landene har satt i verk, virker.

- Vi kommer til å holde på det norske sporet om allmenngjøring av tariffavtaler som prinsipp, men vi vil gjøre virkemiddelet mer effektivt. Hvordan det skal se ut vil vi ta stilling til i løpet av våren.

Arbeidslinja styrkes

På hjemmebane skal Bjarne Håkon Hanssen sørge for at den rødgrønne regjeringens politikk blir til virkelighet. Arbeids- og sosialdepartementet har skiftet navn til Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) og er tilført oppgaver som blant annet innvandring og integrering. Endringen mener han vil gjøre det lettere å se områdene arbeidsmarkedspolitikk, velferd og inntektssikring i sammenheng. Som arbeids- og inkluderingsminister har Bjarne Håkon Hanssen ansvaret for at hver tredje budsjettkrone brukes fornuftig. Et tema han har vært svært opptatt av, er å få ned ledigheten blant innvandrere.



Av:
Berit Kvam

- Vi erkjenner at vi ikke har lykkes med integreringsarbeidet. Ledigheten er tre ganger så stor blant innvandrere som ellers i befolkningen. Å lykkes bedre med integreringsprosessen betyr at vi må få til en bedre integrering i arbeidslivet. Da må integrering av innvandrere sees i sammenheng med arbeidsmarkedspolitikken generelt.

Kampen mot arbeidsledighet og for inkludering i arbeidslivet er et hovedmål for regjeringen. Arbeidslinja skal styrkes; arbeid er veien til integrering og arbeid er veien ut av fattigdom. Det skal lønne seg å arbeide framfor å motta passive ytelser. Men selvfølgelig skal kronisk syke eller andre som av helsemessige årsaker ikke kan arbeide, ha rett til et anstendig liv.

Utlendingsloven endres

Da Danmark innførte 24-årsregelen for familiejenforening, som skal hindre at unge innvandrere henter seg en ektefelle fra hjemlandet før fylte 24 år, vakte det betydelig oppmerksomhet i Norden. Du har reist spørsmålet om vi skal innføre en liknende regel her?

- Vi gjennomgår nå hele utlendingsloven. Utlendingslovutvalget som har levert sin innstilling til ny utlendingslov foreslår å innføre en aldersgrense på 21 år. Det vil vi gjerne ha en debatt om, og vi vil se til Danmark for å få erfaringer. Men det er for tidlig å konkludere. Det er jo argumenter både for og imot. Vi er for eksempel opptatt av å begrense tvangsekteskap, at ungdommen kan gjøre seg ferdig med skolen og at de er modne nok til å legge egne vurderinger til grunn for ekte-skapsinnngåelse. Men samtidig er det jo en veldig inngripen i enkeltmenneskets frihet.

- Er dette et forsøk på å demme opp for Fremskrittspartiet, som nå er det største partiet på borgerlig side?

- Nei, det er et forsøk på å utvikle en god integreringspolitikk. Det må vi lykkes med hvis vi skal bli gjenvalgt i 2009.

IA-avtalen fornyet

Alle virkemidlene for å få til en bedre integrering i arbeidslivet skal, ifølge statsråden, knyttes til trepartsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), som nettopp er fornyet.

En evaluering før avtaleperioden gikk ut i 2005 viste at målet med avtalen bare delvis var nådd; sykefraværet var redusert med 10 % i forhold til en målsetting på 20 %, andelen funksjonshemmede i arbeidslivet hadde ikke gått opp, og avtalen hadde heller ikke ført til noen høyere reell pensjoneringsalder slik målsettingen var. Myndighetene og partene i arbeidslivet ble derfor enig om å forlenge avtalen til å gjelde ut 2009 og ta i bruk nye virkemidler. Statsråden er beredt til å snu på det meste.

- Avtalen er ikke blitt detalj-utformet ennå. Vi skal ha en ny prosess med partene i arbeidslivet våren 2006 for å utvikle virkemidlene. For eksempel, bruker vi mye penger på ordningen med redusert arbeidsgiveravgift for arbeidstakere som er 62 år eller eldre. Spørsmålet er om vi kan bruke de pengene mer fornuftig på andre måter. Om vi kanskje kan benytte andre virkemidler enn redusert arbeidsgiveravgift for å få flere eldre i arbeid. Men her har vi ikke konkludert, sier han på sitt høyttenkende vis.

Gjør din plikt

Det er kontroversielle tema. Manglende presse er knapt et

dilemma. Han har fått mye pepper allerede. Med utsagn som: "Sosialhjelpsmottakere skal stå opp om morgenen", har han egget til debatt blant flere enn dem som kjemper for å komme seg inn på arbeidsmarkedet.

Nye tall fra Aetat viser at en av fem personer i arbeidsstyrken oppsøkte arbeidsmarkedsetaten i 2005, det tilsvarer 441 000 personer, mens den gjennomsnittlige ledigheten var på 83 500 personer. Det viser at de fleste får en eller annen jobb ganske raskt, men tallene viste også at stadig flere er arbeidsløse i lengre tid enn de to årene arbeidsløshetsstønad- en varer, og at faren for utestengning øker.

Utsagnet "stå opp om morgenen" er et bilde på hva som er på gang. "Gjør din plikt, krev din rett" har vært Arbeiderpartiets slagord. Det vil statsråden konkretisere i form av en velferdskontrakt der rettigheter skal kobles tettere til konkrete plikter. Et hektisk arbeid er i gang for å gjennomgå hele virkemiddelapparatet, og en helt ny arbeids- og velferdsforvaltning (NAV) er under etablering. Hovedmålet for reformen er å få flere i arbeid og færre på stønad. Brukerne får ett sted å henvende seg, tjenestetilbudet skal tilpasses den enkelte og det skal skapes en helhetlig og effektiv arbeids- og velferdsforvaltning.

- Den store utfordringen ligger på oss, sier ministeren.

- Det er lett å tro at når konjunktorene går opp, kommer ledige i jobb. Men økt trykk i arbeidslivet og økt import av arbeidskraft gjør at det ikke er tilfellet. Den store utfordringen er å få ledige i arbeid. Det må vi lykkes med, sier Bjarne Håkon Hanssen.

Varslede saker fra AID 2006

Lovendringer (Ot.prp)

- Endringer i utlendingsloven
- Lovendringer nødvendig for å etablere ny Arbeids- og velferdsforvaltning (NAV)
- Endringer arbeidsmiljøloven. Forslag til nye regler om varsling/ytringsfrihet i arbeidsforhold

Stortingsmeldinger

- om arbeid, velferd og inkludering
- om pensjonsreformen
- om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten
- om seniorpolitikk

Handlingsplaner

- for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen.
- Handlingsplan mot fattigdom



Hållbarhet – dags att tänka nytt om arbetslivet

I de nordiska länderna sätts arbetet av tradition högt. Arbetskraftsdeltagandet bland både män och kvinnor har länge varit högst i världen. Men trots att begreppet "arbetsglädje" föddes här, så är det något som i dag är allvarligt fel i förhållandet mellan arbetstagaren och arbetet, det visar sjukskrivningar, arbetslöshets-siffror och tidiga pensions-avgångar.

Hur kan arbetet utvecklas, så att vi kan arbeta med glädje oavsett om vi är unga eller gamla, om vi orkar mycket eller litet, om vi är funktions-hindrade eller har annan etnisk bakgrund?

Den goda viljan finns, men verkar inte räcka. Är det behov för ett nytt sätt att tänka om arbetslivet? Behövs en strategi för ett hållbart arbetsliv?

En strategi för framtiden

Kan samhället bli hållbart om inte arbetslivet är det? Genom att börja värdera arbetet i förhållande till hållbarhet tillförs ett framåtriktande och samlande perspektiv som angår människor. Hållbarhet sätter arbetet i ett sammanhang som utmanar traditionella lösningar och aktörer och som mobiliserar till nytänkande. Det är en av slutsatserna i den rapport, som utförts av professor Bjørg Aase Sørensen och Christin Thea Wathne vid norska Arbeidsforskningsinstituttet på uppdrag av Arbetsmiljöutskottet i Nordiska Ministerrådet. Rapporten publiceras i vår.

- "Bæredyktighet", eller hållbarhet som ni säger i Sverige, är något som berör alla människor, för det handlar om att vi har en ännu orealiserad uppgift i förhållande till våra okända barn och barnbarn. Det innebär också en ny utvecklingsfas när det gäller möjligheten att organisera sig runt ett samlande och förpliktigande begrepp, säger Bjørg Aase Sørensen.

Et nytt sätt att tänka

Hållbarhet handlar om att göra val som tar till vara både mänskliga och materiella resurser. Det handlar om att ha förståelse för de olika faser varje arbetstagare går igenom under ett arbetsliv och att dagens och framtidens arbetstagare är mera mångfacetterade än de medelålders vita män, som i så hög grad kommit att bli normerande i arbetslivet. Att tänka bärkraft och arbetsliv är att skapa en ny strategi för arbetslivet som syftar längre framåt, och som inte enbart är till för att rädda eller reda upp akuta problem. Det är skillnaden mellan att specialrikta satsningar på en viss grupp, till exempel äldre, och att skapa en arbetsmiljö där det går att bli äldre utan speciella åtgärder. Men en sådan framtidssatsning kräver samspel mellan många olika aktörer – det är individer, före-

tag, organisationer, branscher, myndigheter och forskare.

- På sätt och vis är aktörerna de samma som idag, men jag kan tänka att perspektiven på vilka system som är de mest relevanta kan komma att ändra sig. Internet kan föra information snabbt och tekniken kan uppmuntra till samarbete med oortodoxa aktörer. Till exempel kan i-länder influeras av u-länder och tvärtom. Genom att tänka hållbarhet så låter vi oss också inspireras av nya idéer, säger Bjørg Aase Sørensen.

Hon nämner ett exempel. På Lofoten finns en kvinnobank vars idé härstammar från u-ländernas arbete med mikrokrediter. Liknande inspiration kan bli allt mer relevant om hållbarhetstanken får fäste.

Är begreppet relevant?

Bjørg Aase Sørensen och Christin Thea Wathne har gjort ett grundligt arbete för att få fatt på vad hållbarhet betyder för olika grupper och var begreppet finns på de nordiska ländernas nationella dagordningar, speciellt i förhållande till arbetslivet. De har intervjuat forskare och myndigheter i de olika nordiska länderna, samlat reklamfolk, intagna på fängelser, missbrukare, gamla, aktiva idrottsutövare och frågat dem vad de

menar med bärkraft. De har besökt verksamheter och studerat olika nationella projekt som kan betecknas som bärkraftiga, oavsett om begreppet står på agendan eller ej. De har också sökt efter hur hållbarhet i arbetslivet kontrolleras och understöds.

Forskarna har funnit att det finns många olika tolkningar och exempel på vad hållbarhet egentligen är och kan vara, och hur det är kopplat till arbetslivsutveckling. I Finland har man till exempel gjort en långsiktig strategi på arbetsmiljö och arbetsmiljöutveckling, till exempel programmet "Att orka arbeta". Där samverkar olika aktörer och arbetar systematiskt och långsiktigt för att skapa en arbetsmiljö där människor orkar och är motiverade att arbeta högre upp i åldrarna än idag. Bjørg Aase Sørensen ser det finska arbetet som ett imponerande projekt för hållbarhet, utan att man för den skull benämner det så. De finländare hon har talat med hävdar att hållbarhet inte är meningsfullt i det här sammanhanget, eftersom själva arbetsmiljöbegreppet står för samma värden.

Danskarna har flera sätt att närma sig hållbarhet. I Danmark finner vi till exempel partnerskap mellan forskare



Av:
Gunhild Wallin



Foto: Cata Portin

och fackföreningsrörelse vars vision är att inte använda hållbarhetstanken som ett sätt att komma till rätta med problem. Snarare tänker de utopiskt och utvecklar begreppet hållbarhet genom forskning och villighet att prova nytt. Genom att vara öppna för experiment ger de så småningom begreppet bärkraft en betydelse, berättar hon.

- I Danmark innebär begreppet hållbarhet ett mer ekologiskt tänkande. De är alltid öppna för nya alternativ, säger Bjørg Aase Sørensen.

En lokal arbetets agenda

Den största skillnaden mellan de nordiska länderna handlar om ramarna för samspelet mellan parterna i arbetslivet, myndigheterna och forskarna.

I Danmark regleras många av arbetsmiljöfrågorna genom branschvisa eller lokala avtal och överenskommelser, medan de övriga nordiska länderna i större utsträckning styrs av lagar. Bjørg Aase Sørensen drar dock slutsatsen att ett hållbart arbetsliv i hög grad skapas lokalt. Det är ute på arbetsplatser som lagar och regler måste fås att fungera och det är där folk måste känna sig delaktiga för att skapa en arbetets lokala agenda.

Hållbarhet kan vara ett tve tydligt begrepp. Ett företag kan hävda att det verkar för global hållbarhet genom att flytta produktion utomlands. En flytt ger jobb i det nya landet och företaget behåller sin konkurrenskraft på marknaden. Ett

annat vägval har till exempel sju företag gjort i norska Grenlandsområdet. De slog fast att för dem var det stora värdet att ha kvar produktionen på hemorten. Då var inte det viktigaste att "vårt företag" skulle klara sig, utan att alla företagen i den lokala miljön skulle göra det. För att säkra det finns idag alla sju företagens anställda i en gemensam pool. Det ger flexibilitet och också ökad trygghet.

Bjørg Aase Sørensen betonar att själva öppenheten runt tolkningar av begreppet hållbarhet är en styrka.

- Att tänka på arbetslivet ur ett hållbarhetsperspektiv skapar delaktighet och får människor att känna sig både sårbara och mäktiga. Ännu finns inga färdiga definitioner och därmed inga låsningar för tanken och möjligheterna. Det är en insikt om att vi ingår i ett sammanhang och att det finns gränser för utnyttjande av både naturen runt oss, men också av människor i arbetslivet, säger Bjørg Aase Sørensen.

Arbete skapar delaktighet

Att formulera sig runt hållbarhet är ingen ny tanke i de nordiska länderna. Själva begreppet lanserades i Bruntlandskommissionens rapport för drygt 20 år sedan. Hållbarhet har också länge funnits på ministerrådets agenda, framför allt i förhållande till miljö och företagande. Nu har man i den senaste statsministerdeklarationen vidgat begreppet. Där står att "nuvarande och kommande generationer skall tillförsäkras ett säkert och hälsosamt liv" och att "ett hållbart samhälle måste grundas på demokrati, öppenhet och delaktighet i lokalt, regionalt och demokratiskt samarbete".

Arbetslivet är en avgörande faktor för att skapa denna

delaktighet. Om människor ställs utanför arbetslivet eller om arbetskraften sorteras i ett A- och B-lag ökar skillnaderna i samhället. Färre får möjlighet att bidra till välfärden.

”Historiska och internationella erfarenheter visar att ekonomisk tillväxt som drivs fram av ökad arbetsintensitet, fler arbetande timmar och ökad förbrukning av insatsvaror inte är långsiktigt hållbar”, enligt svenska Arbetslivsinstitutets årsbok 2006 ”Vägar till en öppnare arbetsmarknad”. Där konstateras bland annat att ökad tillväxt inte är nog. Arbete handlar om mer än pengar och tillväxt. Det handlar om finansiering av offentlig välfärd men också i hög grad av mening och identitet. ”Människan har ett starkt behov av delaktighet. Vi vill känna oss behövd.

Socialmedicinsk forskning visar att arbetslöshet och utanförskap leder till ohälsa, fysiskt och psykiskt. Utanförskapet skapar individuell och kollektiv frustration som kan bidra till kriminalitet, främlingsfientlighet och antidemokratiska rörelser”, skriver Jonas Olofsson, docent i ekonomisk historia och redaktör för Arbetslivsinstitutets årsbok.

Arbetsglädje i motvind

Man skulle kunna tro att det nordiska arbetslivet redan är hållbart. Till och med själva begreppet arbetsglädje är ett nordiskt uttryck. Aktörerna i arbetslivet har varit starka och det har funnits en stark dialog och vilja till samförstånd mellan parterna i arbetslivet. Arbetet har varit högt värderat och länderna har toppat statistiken med högt deltagande av både män och kvinnor, och arbetet har också varit förbundet med social samvaro, utveckling och identitet. Arbetet har styrts av lagar med

starka ambitioner att skapa trygghet och säkerhet och en aktiv arbetsmarknadspolitik har funnits för att fånga upp människor som saknat arbete.

Ändå sliter idag det nordiska arbetslivet med stora problem, möjligen med undantag av Island. Utanförskapet står på dagordningen och framför allt hur människor ska orka arbeta och förbli i arbete högt upp i åldrarna. Många med utländsk härkomst har också svårt att få varaktigt fotfäste på de nordiska arbetsmarknaderna och en stor grupp ungdomar kommer heller aldrig i jobb. Trots att de nordiska länderna har bland det högsta arbetskraftsdeltagandet i världen, så är verkligheten inte lika ljus som siffrorna visar. Till exempel är, enligt boken ”Vägar till en öppnare arbetsmarknad”, 1,2 miljoner svenskar i arbetsför ålder inte sysselsatta, utan lever på olika försörjningssystem.

Det är en bister verklighet. Samtidigt står länderna inför utmaningen att stora grupper snart går i pension och att färre ska försörja fler. Att få fler i arbete är därför en högt prioriterad uppgift. Det handlar både om arbetets roll för identitet och för välbefinnande, men också om att kunna bibehålla välfärden. Och trots allt finns en lång tradition att vilja verka för ett hållbart arbetsliv i Norden.

En mobiliserande kraft

- Vi ser tydliga tecken på att vi lever i en tid då arbetslivet aldrig varit så bra, men där vi å andra sidan aldrig har haft så många som står utanför aktiva roller i arbetslivet. I länder som våra, där vi är så hängivna arbetslinjen, är det speciellt sårbart. Arbetslivet påverkar samhället och finns man inte där, står man också utanför viktiga sidor av demokratin, säger Bjørg Aase Sørensen.

Vad som kännetecknar ett arbetsliv som går att leva med hela livet med är ingen mystisk formel. Redan 1850 skrev den engelske författaren John Ruskin: "För att människor skall vara glada på sitt arbete måste tre saker finnas: De måste passa för sitt arbete, de får inte göra för mycket av det och de måste känna att de lyckas med det." Den israeliske sociologen Anton Antonovsky myntade KASAM-begreppet som handlar om vilka faktorer som gynnar hälsa i arbetslivet. Hans slutsats var att hälsa i arbetslivet främjas av känslan av sammanhang som skapas av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Det finns också klarlagt i flera forskarrapporter vad som ger hälsa och välbefinnande på jobbet. Det är inte kunskap som fattas.

- Kanske måste vi tänka på arbetet på ett nytt sätt.

Opinionsmätningar ger stöd för tanken att människor i Norden inte sätter personlig rikedom främst, så länge man har tillräckligt. I stället anser många att en bra gemensam ekonomi är det viktiga. Konkurrens till varje pris är heller inget grundläggande värde i nordiskt arbetsliv, säger Bjørg Aase Sørensen.

Hon påminner om vilken förändringskraft det kan finnas i ord. I att luta sig fram, lyssna, tänka nytt och att uppmanas att delta.

- Tänk bara vad orden "frihet, jämlikhet och broderskap" betydde i Frankrike, säger hon.

Kanske kan begreppet "ett hållbart arbetsliv" på samma sätt rymma en kraft för att skapa ett framtida arbetsliv där vi orkar vara hela arbetslivet och där arbetsglädjen kan få en renässans.

Integritet nytt begrepp i norsk arbeidsmiljølag

Arbetarskyddsmyndigheterna i Norden byggdes upp för att skydda arbetarna mot olyckor, farliga kemikalier och för långa arbetspass. Men hur fungerar skyddstillsynen när arbetsplatsen är ett rörligt mål? Under omställningar sker så mycket samtidigt att de anställdas integritet hotas.



Tidspressen är den enskilda faktor som i störst grad hotar de anställdas integritet, säger inspektör på Arbeidstilsynet Ole Jacob Thomassen.

genom en korridor med ett team skrikande läkare och sjuksköterskor runt sig. Men på en kommun? Vad är det som är så stressande där?

- Det är samma känsla av att det kommer in mer jobb än vad man hinner med. En handläggare kan ha en bunke med hundra ansökningar. Han eller hon vet att varje enskilt beslut får stor betydelse för den personens liv, men det finns inte tid för att göra jobbet grundligt nog.

- För handläggaren är det en stor psykisk belastning att veta att hans eller hennes beslut kan få fatala konsekvenser för den person det gäller.

Vid omställningar försvinner ofta en del av personalen. De som är tillbaka får mer att göra, samtidigt som de ska lära sig nya rutiner och delta på mängder av möten som upplevs som onödiga. Det blir en tidspress som äter upp de små hål i arbetsdagen som tidigare kunde lätta trycket något.

- Vårdpersonalen klagar över att de inte hinner följa patienten till toaletten. Men ofta har de inte tid till att gå dit själva heller, säger Ole Jacob Thomassen.

Integritet är ett nytt begrepp inom lagstiftningen om arbetarskydd. Men begreppet har funnits i lite olika former inom

- Allt fler arbetstagare upplever att de inte kan utföra sitt jobb utan att de tvingas kompromissa med de krav de själva ställer till hur arbetet ska utföras, säger Ole Jacob Thomassen, som är inspektör på Arbeidstilsynet i Østfold/Akershus i Norge.

- Vi har under den senaste par åren granskat hur omställningar genomförs i olika sorters verksamheter och hur det påverkar den psykosociala

arbetsmiljön. Det har handlat om den kommunala förvaltningen, sjukhus och högskolor. Granskningarna visar att frågan om integritet och arbetsmiljön är något som vi måste ta mycket allvarligt. De hälsomässiga konsekvenserna kan bli stora.

Att sjuksköterskor inte känner att de hinner med att ge den vård som behövs till patienten är lätt att förstå. TV-serier flimrar förbi i minnet där patienten rullas



*Tekst og foto:
Björn Lindahl,
Oslo*

den nordiska arbetsmiljöforskningen de senaste tio åren. Bland pionjärerna finns Arbetsmiljöinspektionen i Örebro, som redan 1998 började studera omställningar och hur det påverkade arbetsmiljön. De har lanserat begreppet "frustration" i Sverige:

"Med frustration menar vi upplevelser och känslor som uppstår i organisationer med mer eller mindre självständigt agerande medarbetare. När naturliga drivkrafter mot ansvarstagande, engagemang och professionalitet hos den enskilde medarbetaren inte får utlopp, uppstår psykologiska och sociala reaktioner som vi menar på sikt är ohälsosamma och stöter ut människor. Frustration ska inte förväxlas med psykisk belastning som man kan komma tillrätta med genom återhämtning, stöd och avlastning", heter det i skriften Från frustration till total utmattning.

Forskningen sattes igång för att det visade sig att arbetsplatser och yrkesgrupper som tidigare haft låg sjukfrånvaro plötsligt toppade statistiken. Det var de erfarna, kunniga, engagerade medarbetarna – de som aldrig tidigare varit sjuka – som "gick i väggen".

I den nya arbetsmiljölagstiftningen som började gälla i Norge i januari 2006 finns för första gången ett avsnitt som handlar om integritet:

"Arbetet ska läggas till rätta så att arbetstagarens integritet och värdighet tillvaratas", heter det.

Det gör att arbetarskyddsmyndigheten kan gripa in i de fall där de anställda måste kompromissa så mycket med sitt eget samvete på jobbet att det skapar ohälsa. Arbeidstilsynet i Østfold/Akershus har genomfört flera kampanjer där de har fokuserat på konsekvenserna av omställningar. Genom kam-

panjerna har integritetsproblematiken blivit allt viktigare.

- Vi använder ett nytt arbetssätt, där vi inte bara talar med ledningen och skyddsombudet, utan har gruppsamtal med de anställda. Under sådana gruppsamtal är det väldigt vanligt att det sägs mycket om hur belastande det är att inte kunna utföra sina arbetsuppgifter tillräckligt väl, säger Ole Jacob Thomassen.

Det norska Arbeidsforskningsinstituttet har genomfört en rikstäckande kartläggning av arbetsförhållandena på norska sjukhus. Undersökningen visar att var fjärde arbetstagare upplevde att deras integritet i arbetet inte tillvaratogs.

Enligt analysen som gjordes av undersökningen var det tre faktorer som upplevdes som viktiga för integriteten: socialt stöd från kollegor, känslan av att vara delaktig i de beslut som fattas och att bli respekterad som arbetstagare.

I undersökningen visade det sig att 40 procent av de nästan 3 000 anställda på sjukhusen som utfrågades hade haft huvudvärk, trötthets- eller matthetskänslor utöver det vanliga, insomnings- eller sömnproblem, ångest, oro, nervositet, rastlöshet, depression, eller känt sig ledsna eller nedtryckta ett par gånger i veckan eller oftare.

Slutsatsen som Arbeidstilsynet drog efter att det genomfört sina kontroller på Østfold Sykehus var att hälsoföretagets system för att upptäcka och åtgärda hälsoskadlig tidspress inte är tillfredsställande.

I ett brev till hälsoföretaget varslar Arbeidstilsynet därför att det kommer att kräva att sjukhuset kartlägger upplevelsen och orsakerna till tidspress och att det genomför nödvändiga åtgärder för att förbättra förhållandena.

- Tidspressen är den enskilda faktor som i störst grad hotar de anställdas integritet, därav kraven. Fortfarande är detta ett nytt område för Arbeidstilsynet. Vi måste utveckla åtgärder som på ett relevant sätt fångar upp problematiken omkring de anställdas integritet. Inte minst har vi en pedagogisk utmaning att visa hur viktig frågan är både för den enskilde, men lika mycket för verksamheten, om man ser det i ett längre perspektiv, säger Ole Jacob Thomassen.

- Det är tyvärr så att fokus på arbetsmiljön ofta minskar under omställningar, samtidigt som de psykosociala riskerna ökar. Därför är det viktigt att ledningen tar sitt ansvar för att tillvarata de anställdas integritet, samtidigt som de anställda har ett legitimt krav på att det sker. Vi kommer att kräva att arbetsmiljölagen följs på det området.

Långt arbetsliv bland tyger

Om starka färger gör människan gott så är det nog där hemligheten ligger bakom Laura Hottinens ork och arbetsglädje. Eurokangas tygbutik i centrala Helsingfors är en färgstark textildröm i ett vinterkallt och grått Helsingfors. Laura Hottinen är 68 år, men har svårt att sluta jobba.

- Jag tycker om att vara med folk och har ett fritt jobb.

En ung kvinna, Laura Juslin, kommer in och väljer tyger. Hon ska sy en kjol åt sig själv och en klänning åt sin syster. Laura Hottinen ger tvättråd "enbart handtvätt, stryk försiktigt", och det märks att ett proffs är i farten. Har man hållit på sedan 1954 sitter yrkeskunskapen djupt – vem känner exempelvis i dag till Klingenthal nummer 1, ett gammalt populärt gabardintyg för byxor?

Sy själv-trenden är stark bland unga. För ett tiotal år sedan började de finska skolorna ett system där eleverna får en budget att själva köpa tyger de kan sy kläder av – och i dag är det många, även pojkar, som kommer in och väljer tyger. De syr personliga plagg, såna som inte kompisarna har.

- Unga kunder är trevliga, det är roligt att göra affärer med dem.

Brist på arbetskraft

Det är sådana människor som behövs, säger myndigheterna i Finland. Befolkningen hör till den snabbaste åldrande i hela Europa och arbetskraftsbristen gör sig redan kännande i många branscher – i synnerhet där det behövs yrkeskunnigt folk. Laura Hottinen var 65 år och hade som nybliven pensionär åkt till södern för att njuta av solen när telefonen ringde. Hennes tidigare chef berättade att de hade personalbrist och undrade om, ja, ville hon

möjligen komma tillbaks och jobba?

- Det var ändå inget bra skidföre här hemma den vintern.

Jobbet är emellanåt ganska tungt, även om hon jobbar kortare vecka och fem till sex timmar per dag. Men tygpackarna är tunga att lyfta. Laura Hottinen håller sig i form med löpning och skidåkning, går hos massören och sätter guldkant på tillvaron med ansikts- och fotvård.

Däremot är jobbet ingen bra ekonomisk affär, inkomstskatten är högre än om hon skulle lyfta pension. Laura Hottinen tycker skattesystemet kunde vara mer flexibelt.

Att hon skulle ta jobb av unga, det går hon inte med på.

- Det råder brist på yrkeskunnigt folk. Det här är ett krävande yrke. Vi ska kunna föreställa oss vad kunden tänker göra av materialet, vi måste känna till olika tyger, mode-trenderna, kunna ge tvättråd.

Nationell satsning

Finländska myndigheter har under flera år bedrivit kampanjer för att få folk att jobba längre. Budskapet har predikats åtminstone sedan 1996 då en kommitté tog fram förslag på hur sysselsättningen för äldre arbetstagare kan förbättras. Regeringen tog fasta på dessa när det nationella åldersprogrammet startades (1998-2002). Det handlade om en satsning på information och utbildning

och den viktigaste uppgiften var att påverka den allmänna opinionen: efter den ekonomiska depressionen i början av 1990-talet var arbetslösheten uppe i över tjugo procent och framförallt tvingades de äldsta i personalen ut ur arbetslivet, men tecken fanns redan då på en begynnande arbetskraftsbrist. Tyngdpunkten låg på arbetskraftsmyndigheter, arbetarskydd, företagshälsovård och undervisning.

För att säkra en positiv utveckling skapades ett nät av utbildningsexperter som för erfarenheterna vidare, inte minst till ledare i företag och organisationer. Åldersprogrammet gav också upphov till omfattande forskning och utvecklandet av ett mätinstrument, en Tygbarometer som mäter arbetsförmågan.

Positiva tecken kunde ses när åldersprogrammet utvärderades 2002 – arbetslösheten minskade bland äldre arbetstagare, pensionsåldern steg, arbetsgivarernas attityder förändrades och en allmän medvetenhet om den demografiska förändringen växte fram – men den verkliga effekten kan ha varit fördröjd.

Pensionsreform

Nu tycks trenden ha vänt på allvar, delvis tack vare en pensionsreform som uppmuntrar folk att arbeta längre. Om fjolårstrenden fortsätter skjuts pensionsåldern upp med 2-3 år. År 2005 pensionerade sig bara var fjärde vid 63 års ålder, vilket var mindre än väntat, och även i åldrarna 60-62 år har



Av:
Carl-Gustav
Lindén,
Helsingfors



Foto: Tuulikki Holopainen

Sy själv-trenden är stark bland unga i Finland. Laura Juslin ska sy en kjol. Laura Hottinen tycker det är roligt att göra affärer med de unga kunderna.

pensioneringarna minskat. Fortfarande är dock den genomsnittliga pensioneringsåldern bara drygt 59 år – upp från 57 år då åldersprogrammet inleddes. Den låga åldern beror på stora förtidspensioneringar av unga arbetsoförmögna personer.

Pensionsreformen trädde i kraft i fjol och lockar folk att jobba längre med löfte om en högre pension, 4,5 procent år på inkomsterna. Pensionsåldern är valbar, 63-68 år.

- Det goda sysselsättningsläget bland äldre arbetstagare har

stött denna utveckling, säger Hannu Uusitalo, direktör på Pensionsskyddscentralen, en organisation som övervakar det finländska pensionssystemet.

I Finland är de som lämnar arbetslivet nu fler än de som kommer in och det här gäller i flera decennier framöver, därför tycks nu insikten ha växt också hos arbetsgivarna att de måste hålla fast vid sina trojänare.

- Denna befolkningsutveckling skapar efterfrågan också på äldre arbetskraft och den genomförda pensionsreformen uppmuntrar personer som fyllt 60 år att fortsätta arbeta, säger Uusitalo.

Ännu är det för tidigt att avgöra om pensionsreformen har lyckats, en klar bild får man först om fyra eller fem år, men pensionsreformen har siktet inställt på de närmaste årtiondena och fram till år 2050. Förutom att få folk att jobba längre är tanken också att minska trycket på att höja pensionsavgifterna.

65+

Den officiella pensionsåldern i Finland är 65 år. Den har Laura Hottinen passerat för länge sen och i hennes ålder är inte många kvar i arbetslivet. Efter 51 år i textilbranschen, varav 30 som försäljningschef, var det nog några som tyckte att hon gott kunde trappa ned, inte minst släkt och vänner.

- Alla undrar, mina systrar är förskräckta. Du som har jobbat så länge: hur orkar du, du behöver ju inte? Några kunder funderar också.

- Sluta jobba?
När jag fyller 70, kanske då, men vi får se.

En god "øjen-åbner"

I Eksperimentariet kan man prøve at være blind.

Jeg får udleveret en blindestok, og så er det ellers fremad – i kul ravende mørke! Aldrig har jeg forestillet mig, at mørke kunne være så mørkt. Jeg kan intet se!

Jeg befinder mig i Eksperimentariets nye udstilling "Dialog i Mørket". Det er oprindeligt en tysk udstilling, der er på vandring rundt i Europa, hvor den er blevet set af fire millioner mennesker i 17 lande. Den åbnede den 20. januar 2006 i Eksperimentariet i København med støtte fra Beskæftigelsesministeriet i Danmark samt en række private firmaer og organisationer.

Udstillingen er en del af i alt 31 initiativer, som ministeriet har sat i gang med støttet. Formålet er at få flere handicappede ud på arbejdsmarkedet.

Der er ganske enkelt bygget et hus inde i Eksperimentariet med forskellige miljøer: inde i huse, ude på gaden, en park osv. Turen tager en lille time, og man får for alvor øjnene op for de udfordringer, handicappede som f.eks. blinde må leve med.

Det skal åbne sanserne

Vi møder en af de nyansatte, Christina Nahnsen på 24 år. Hun blev uddannet massør for et år siden, men hun har først fået arbejde nu i Eksperimentariet som guide. Hun er født med 10 procent syn, som siden er reduceret til fem procent, fortæller hun:

– Det er ikke meningen med udstillingen, Dialog i Mørket, at den skal vise, hvordan det er at være blind – den skal åbne de andre sanser hos folk. F.eks. er det vigtigt, at alting står nøjagtigt på de samme steder, så de blinde i f.eks. en virksom-

hed altid kan finde tingene.

– *Bør virksomheder, der vil ansætte handicappede, lade deres medarbejdere prøve udstillingen?*

– Jo, det er altid godt, at de andre på en arbejdsplads har prøvet, hvordan det er at være blind med alle de små ting i hverdagen, der betyder noget. Det er f.eks., at man kender stemmerne og menneskerne de tilhører, og at man måske engang i mellem får en hjælpende hånd.

– Fordelen ved udstillingen er, at her kan de besøgende anonymt og frit stille alle de spørgsmål til blinde, som de vil, siger Christina Nahnsen.

Hendes kollega, Bine Jo Mortensen, fortæller, at udstillingen har også fået effekt på Eksperimentariet som arbejdsplads:

– Det har i høj grad ændret meget i bevidstheden hos os andre her. Vi er ialt ca. 225 ansatte, og vi har fået over 30 nye medarbejdere med alle former for handicap, og det har skabt en meget mere rummelig arbejdsplads. Og så har vi lært blinde-humor! siger Bine Jo Mortensen.

Stor opbakning

De 31 nye initiativer, som Beskæftigelsesministeriet støtter, har alle til formål at få flere handicappede ud på arbejdsmarkedet. Der er bevilgede 42 millioner kr. til projekterne, som administreres af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Der er fem målgrupper: Synshandicappede, hørehandicappede, ordblinde, sen-hjerne-skadede og sindslidende. Interessen for at være med har været overvældende, fortæller den ansvarlige kontorchef i Arbejdsmarkedsstyrelsen, Jens

Hørby Jørgensen:

– Vi fik ca. 150 ansøgninger fra virksomheder og organisationer, der vil være med. Det er meget positivt.

– Når virksomheder tøver med at ansætte folk med handicap, skyldes det primært, at der er nogle barrierer om holdninger og viden om, hvad der kan lade sig gøre. Alle projekterne er meget forskellige – der findes ingen standardprojekter.

– Virksomhederne er generelt meget villige til at medvirke – især ønsker de ofte at fastholde medarbejdere, der har fået en skade. De vil blot ikke have bøvls med papirarbejdet og udgifter. Men de forventer heller ikke at tjene penge på det i form af offentlig støtte.

2000 skal i arbejde

– *Hvad siger forskningen på dette område?*

– Socialforskningsinstituttet har lavet en meget omfattende forskning på området, og det er den, vi bygger vort arbejde på.

– *Handler dette mest om at hjælpe folk med handicap i arbejde eller om den stigende mangel på arbejdskraft i Danmark?*

– Det handler om begge dele. Men det betyder da mere og mere, at der er mangel på arbejdskraft, og derfor er virksomhederne begyndt at kikke sig mere om for at finde arbejdskraft.

– *Kommer der flere projekter?*

– Strategien lægger op til, at hvert år skal 2000 med handicap i arbejde.

– Problemet er, at når man har et handicap, er sandsynligheden for at man står udenfor arbejdsmarkedet større. Og for at komme ind på arbejdsmarkedet med et handicap behøves ofte meget individuelle løsninger, siger Jens Hørby Jørgensen.



Af:
Anders Jakobsen,
København

Ole Brum og Norden

Den svenske finansministeren, Pär Nuder, inviterte en gruppe journalister til frokost en mørk januarmorgen i Brussel.

Nuder's tema var, naturlig nok, hvorfor det går bra med Sverige, og hva svenskene har gjort riktig for å få til økt sysselsetting. Senere på dagen skulle han foredra over samme tema for alle finansministrene i EU, men der over frokosten var seks journalister prøvekluter.

De fleste av journalistene kom fra europeiske publikasjoner hvor skatt er rubrisert under fyord. Og de ville selvsagt vite hvorfor folk som tynges ned av skatter gidder å jobbe.

Finansministeren forklarte og gestikulerte så kaffekoppene klirret. I min forenklete versjon var forklaringen omtrent slik: «Høy skatt behøver ikke å skape færre jobber, men det spørs hvordan du bruker skattepengene.»

Han forklarte at Sverige (og resten av Norden) blant annet har investert i barnehager og fødselspermisjoner. På denne måten er det mulig for kvinner å jobbe, og det skaper økt aktivitet. I tillegg føres det en aktiv arbeidsmarkedspolitikk.

Nuder nevnte også at fagbevegelsen i de nordiske land er mer medspillere enn motspillere i omstillinger, i motsetning til mange fagforeningskamerater på kontinentet. Et konkret eksempel er Electrolux som ved en nødvendig nedleggelse i Tyskland møter enorme problem, mens de for kort tid siden gjorde en lignende øvelse i Sverige uten enorme protester.

Så da er det vel slik at alle vil kopiere dette som på EU-mål kalles flexicurity. Men nei.

Det som gir grunn til forbauselse er at Storbritannia, som i EU kanskje står den nordiske velferdsstat fjernest, også kan vise til gode økonomiske resultater og økt sysselsetting.



Foto: Scanpix / Nina Bugge Øyen

“Vi skal hente de beste ideene fra ulike systemer, ikke kopiere ett og la det dominere,” sier EU-kommisjonens president, Jose Manuel Barroso. Og det er klokt sagt, for enkle svar finnes ikke.

Det er interessant å se at etter år med økonomisk liberalisering, presset frem av EU, så har dette i liten grad endret de enkelte lands arbeidsmarkedspolitikk. Det har trolig vært en forutsetning for en folkelig støtte til EU. Danmark og Sverige er til å kjenne igjen, selv om de er EU-medlemmer. Deres kollektive avtaler er ikke mer svekket enn i utenforlandet Norge.

Problemet i dag er at direktiver som i utgangspunktet ikke har med arbeidsmarked å gjøre, nettopp griper inn i det. Havnedirektivet var et slikt forslag. EU-kommisjonen ville liberalisere driften av havnene, men direktivet opphevet havnearbeidernes tariffavtaler. Tjenestedirektivet er et annet eksempel. I behandlingen av disse direktivene i Europaparlamentet har EUs indirekte forsøk på å gripe inn

i tariffavtaler blitt satt til siden.

Utfordringen for den nordiske modellen blir hvordan en skal liberalisere og åpne økonomien, som presser seg på, samtidig som en beholder den sosiale sikkerheten. Det er ingen tvil om at for de nordiske land vil fri flyt av arbeidskraft og tjenester være en fordel. Men problemet for EU er at dersom en skal liberalisere så mye som de mest liberalistiske i kommisjonen ønsker, vil det bety inngrep i store gruppers fremforhandlede rettigheter. Det er få som gir fra seg rettigheter uten kamp.

På den andre siden. Dersom den nordiske modellen skal kopieres i for eksempel Storbritannia eller Spania, vil det bety dramatiske forandringer ikke minst på et politisk følsomt område som familiepolitikk. Det vil skape protester som nok vil favne videre enn selv aksjonene mot tjenstedirektivet. Så i den forstand er nok Barrosos Ole Brum-politikk fornuftig.

Og den svenske finansministeren må nok ha flere frokoster før den jevne europeer vil ønske seg et svensk skattenivå.



Tekst:
Alf Ole Ask,
Aftenpostens
korrespondent i
Brussel.

"Vil Norge, som er formandskab i Ministerrådet i 2006, tage handsken op og føre samarbejdet ind i en forstærket politisk æra?"

Det var utfordringen René Høyer Jørgensen, senior rådgiver i Nordisk Ministerråds sekretariat, kastet fram til "Debatt" i Arbeidsliv i Norden nr 3-2005. Hans poeng er at det akkurat nå foreligger en historisk mulighet til å revitalisere det nordiske samarbeidet og gi det økt politisk tyngde.

Arbeidsliv i Norden inviterer alle som har noe på hjertet til å delta i debatten.

Men hva svarer det norske formannskapet på utfordringen?

Ekspedisjonssjef Rune Solberg, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, leder dette året arbeidet i embetsmannskomiteen under arbeidsministrene (EK- A). Komiteen består av embetsmenn og kvinner fra de nordiske land og de selvstyrte områdene Færøyene, Grønland og Åland. Embetsmannskomiteen forbereder og følger opp sakene som tas opp på det årlige arbeidsministtermøtet. Embetsmannskomiteen har dessuten nedsatt en rekke utvalg og arbeidsgrupper, som for eksempel arbeidsmarkeds-, arbeidsmiljø- og migrasjonsutvalget, som skal forberede og følge opp samarbeidet innenfor de ulike saksområdene.

Her er Rune Solbergs svar på utfordringen René Høyer Jørgensen har kastet fram:

Et mer aktuelt arbeidslivs-samarbeid

Norge tar gjerne opp hansken.



Ekspedisjonssjef
Rune Solberg,
Arbeids- og
inkluderings-
departementet,
Norge

Sammen med det avgående danske formannskapet har faktisk Norge allerede tatt utfordringen. Med bakgrunn i et vedtak på høstmøtet i Embetsmannskomiteen for arbeidsmarked og arbeidsmiljø (EK-A) har de to landene sammen i begynnelsen av desember 2005 sendt ut et opplegg til EK-As medlemmer. Det inneholder en skisse til en modernisert arbeidsmarkeds- og arbeidsmiljøsektor. Det er de to landenes klare overbevisning at ambisjonen om et mer dynamisk og dagsaktuelt samarbeid krever en restrukturering av utvalgs- og arbeidsgruppestrukturen under EK-A.

Det er flere grunner til at en nå bør benytte anledningen til å skape et fornyet samarbeid på arbeidslivsområdet.

De nordiske samarbeidsministrene besluttet i juni i fjor å redusere antallet ministerråd fra 18 til 11. De forutsatte dessuten at alle ministerråd gjennomgår sin samarbeidsstruktur med sikte på å legge til rette for fornyet dynamikk. Så vel samarbeidsministrenes beslutning, som tunge faktorer på arbeidslivsområdet i Norden tilsier en nødvendig gjennomgang av nordisk samarbeid i forhold til øvrig internasjonalt samarbeid, samt utfordringer landene står overfor i tiden framover.

EUs utvidelse og Sovjetunionens oppløsning har skapt endrede betingelser og utfordringer for Norden. Sammen med globaliseringen som krever økt fokus på europeisk og nordisk konkurransekraft,

dominerer EU/EØS samarbeidet. Den nordiske samarbeidsmodellen påvirkes av dette og utvikler seg mot et regionalt supplement. Samtidig finnes fortsatt en kjerne av typiske nordiske samarbeidsområder, avledet av den særlige karakter som knytter Norden sammen: kultur, språk, et felles verdigrunnlag og samarbeidstradisjon.

Vår samarbeidssektor - arbeidsmarked og arbeidsmiljø - må ta nye grep. De utfordringer globaliseringen stiller oss overfor, vil være et dominerende innslag på de nordiske arbeidsmarkedene. Vi står allerede oppe i en situasjon med økt migrasjon av arbeidstakere og økt internasjonalt tjenestebytte. Våre nasjonale arbeidsmarkeder er preget av en aldrende befolkning, høyt sykefravær, utstøting fra arbeidsstyrken og krevende valg knyttet til utformingen av bærekraftige pensjonssystemer. Dette er store utfordringer og tema som bør kunne prege arbeidslivs-samarbeidet i flere år framover, forutsatt at sektorens organisering og aktører tar utfordringen inn over seg.

De internasjonale og nasjonale

utfordringene har brakt arbeidsmarkeds-, arbeidsmiljø- og arbeidsrettsområdet nærmere sammen. Det nordiske modellen integrerer disse områdene på en balansert måte. Modellen er gjenstand for betydelig oppmerksomhet, særlig innen EU. Og mens vi på nasjonalt plan har lang erfaring med å samarbeide godt innenfor hvert enkelt lands rammebetingelser, så har vårt nordiske samarbeid vært mer fragmentert og holdt seg mer på avstand til hverandre. Samarbeidet innen EK-A har bare delvis klart å gjenspeile de utfordringene vi står foran. En hovedforklaring er at sektorens organisering er for fragmentert til å fange de store linjene og sette dem på den politiske dagsorden.

Utvalg løfter i liten grad fram aktuelle politiske temaer til diskusjon til riktig tid. For mange utvalg har for snevre mandater i forhold til de utfordringene vi står overfor. Aktualiteten forvitrer og samarbeidet taper sin rolle. Samtidig har vi også eksempler på at samarbeidet viser dynamikk og evne til å sette avgjørende spørsmål på den politiske dagsorden. Arbeidet med

overgangsordningene på arbeidsmarkedet ved utvidelsen av EU- og EØS-avtalen er eksempel på dette. Det er samtidig en illustrasjon på de tettere bånd mellom arbeidsmarked, arbeidsmiljø og arbeidsrett. En avgjørende forutsetning for dette arbeidet har vært en målrettet og prosjektert samarbeidsform.

Det dansk/norske initiativet som nå er til vurdering i landene tar utgangspunkt i nettopp de forhold jeg her har pekt på. Samtidig inneholder det konkrete forslag til endringer i utvalg og arbeidsgruppestrukturen som samlet skal skape:

- Større aktualitet og dynamikk i hele samarbeidets innretning
- Færre utvalg med bredere mandater
- Mer tidsbestemt og formålsrettet organisering
- Økt nasjonal oppmerksomhet på deltakelsen i utvalg
- Et mer dynamisk formannskap
- Mer målrettet bruk av midler

Det er lagt opp til at denne saken skal få sin avklaring på EK-As møte i Oslo 4. april. Lykke til med en god diskusjon Norden rundt !

- **Ønsker du å abonnere på Arbeidsliv i Norden?**
- **Har du synspunkter du ønsker å fremme i "Debatt"?**
- **Er det saker eller tema du ønsker vi skal fokusere?**

Send en e-post til oss i redaksjonen!

Arbeidsliv i Norden og Nordic Labour Journal

utgis av Arbeidsforskningsinstituttet i Oslo på oppdrag fra Nordisk Ministerråd.

Arbeidsliv i Norden henvender seg til alle som arbeider med eller er opptatt av arbeidsmarkeds-, arbeidsmiljø eller arbeidsrettslige spørsmål i Norden. AIN kommer ut 3 ganger i året; i mars, juni og nov/desember.

Nordic Labour Journal henvender seg først og fremst til lesere utenfor Norden. NLJ kommer ut 2 ganger i året; i mars og september/oktober. Abonnement er gratis.

Tidsskriftene redigeres etter de samme regler som gjelder for pressen for øvrig. Journalister fra alle de nordiske land med god kjennskap til lokale og nordiske forhold bidrar til å gjøre tidsskriftene leservennlige og aktuelle.

Med vennlig hilsen
Berit Kvam
ansvarlig redaktør AIN/NLJ
berit.kvam@afi-wri.no



DANMARK

Forbud mod eksklusivaftaler på arbejdsmarkedet

Den danske regering fremsatte 2. februar et lovforslag, som forbyder eksklusivaftaler på arbejdsmarkedet.

Baggrunden for lovforslaget er, at Menneskerettighedsdomstolen i Strasbourg har afgjort, at det var i strid med menneskerettighederne, da to danskere blev tvunget ind i bestemte fagforeninger. Eksklusivaftaler er dermed i strid med den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 11 om foreningsfrihed. Domstolen har dermed underkendt den danske foreningsfrihedslov.

- Dommen er meget klar.

Eksklusivaftaler i Danmark er i strid med menneskerettighederne. Når regeringen førte sagerne, var det ikke fordi, at vi går ind for eksklusivaftaler. Dem er vi lodret imod.

Vi førte sagerne, fordi vi mener, at det er Folketinget i København og ikke Menneskerettighedsdomstolen i Strasbourg, der skal bestemme, om vi skal have eksklusivaftaler eller ej i Danmark. Nu har domstolen slået fast, at eksklusivaftaler er i strid med menneskerettighederne. Jeg regner med et bredt politisk flertal for lovforslaget, som

lever op til den ændrede retspraksis, siger beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen.

For principielt at sikre foreningsfriheden for den enkelte vil regeringen også gøre op med eksklusivbestemmelserne for de liberale erhverv. Regeringen mener, at man frit skal kunne udøve sit erhverv, uanset om man er medlem af en bestemt forening eller ej. Derfor vil regeringen også have afskaffet eksklusivaftaler for advokater, læger, tandlæger mv.

Seniorkampagne: Et par år ekstra gør en forskel

Beskæftigelsesministeriet tog kort før jul hul på en omfattende informations- og holdningskampagne med titlen "Et par år ekstra gør en forskel". Målet er at holde fast i seniorer på arbejdsmarkedet. Beskæftigelsesministeren opfordrer arbejdsgivere og seniorer til at indgå senioraftaler som et alternativ til efterløn og tidlig pension.

- Alt for mange danskere trækker sig tilbage, når de bliver 60 år. Det er alt for tidligt. Der er brug for seniorernes viden og kompetencer. Og vi skal gøre op med den kultur, at enten arbejder man fuld tid, eller også går man på pension eller efterløn. Senioraftaler er et både-og. Man kan både have et arbejde og have tid til børnebørn eller hobby, siger Claus Hjort Frederiksen.

Senioraftaler er individuelle ordninger mellem arbejdsgiver og arbejdstager. De forhandles lokalt. Det kan fx betyde nedsat tid eller mindre ansvar. Uanset hvordan aftalerne ser ud, så er budskabet, at et par år ekstra på arbejdsmarkedet gør en forskel. Og det gælder for begge parter.

Regeringens mål er at øge tilbage-trækningsalderen med 1/2 år inden år 2010. Kampagnen omfatter bl.a. spots i tv, annoncer i aviser og fagblade samt hjemmesiden www.senioraftale.dk, der især henvender sig til seniorer, og www.seniorpraksis.dk, der henvender sig til virksomheder.

I januar og februar holder beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen seks gå-hjem-møder for ledere rundt i

hele landet. Ved møderne fortæller beskæftigelsesministeren om, hvorfor det er en fordel for virksomhederne at holde fast i seniorerne. To-tre lokale virksomheder fortæller om deres erfaringer med at indgå senioraftaler. En seniorkonsulent fortæller om Beskæftigelsesministeriets seniorkonsulentordning, som betyder, at virksomheder kan få fem timers gratis konsulent-bistand til at komme i gang med seniorpraksis. Endelig fortæller hjerneforsker Peter Lund Madsen på finurlig vis om, hvordan hjernen udvikler sig med alderen.

Interessen for møderne har været overvældende. Flere end 1000 deltagere har tilmeldt sig.

Godt arbejdsmiljø skal holde flere i arbejde

Regeringen har sat psykisk arbejdsmiljø, arbejdsulykker, støj og muskelskeletbesvær øverst på dagsordenen for arbejdsmiljøarbejdet de næste fem år. Inden de fem år er gået, skal der opnås konkrete, målbare forbedringer på de fire områder. Prioriteringen er en landsdækkende prioritering, som skal løftes - af alle arbejdsmiljøaktører - sammen og hver for sig.

Arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet var enige om at indstille til

ministeren, at de fire områder skal prioriteres.

- Det er fire centrale og væsentlige arbejdsmiljøproblemer, arbejdsmarkedets parter har indstillet. Regeringen har derfor fulgt parternes indstilling. Regeringen lægger vægt på, at de fire områder hviler på et solidt fagligt grundlag, og at de tilsammen dækker et bredt spektrum af job og brancher, samtidig med at de er relevante for både mænd og kvinders arbejdsmiljø, siger beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen.

- Jeg vil heller ikke lægge skjul på, at jeg er ganske godt tilfreds med, at vi ved at prioritere psykisk arbejdsmiljø, ulykker, støj og muskel- og skeletbesvær højt, understøtter den generelle beskæftigelsespolitik, hvor flere i arbejde står øverst på dagsordenen, siger beskæftigelsesministeren.



FINLAND

Främjande av kunnandet och utvecklande av arbetslivet banar väg för längre yrkeskarriärer

I och med befolkningens stigande ålder blir det allt viktigare med att förlänga yrkeskarriärerna och att främja kvarståendet i arbetet. En gynnsam utveckling av ekonomin och sysselsättningen är betydelsefulla med tanke på denna målsättning. Utan dessa faktorer är

det svårt att genomföra hållbara lösningar. Främjande av kunnandet och utvecklande av arbetslivet är väsentligt med tanke på en välfungerande ekonomi och arbetsmarknad samt för att intresset för arbete och för den tid som man tillbringar i arbetet skall förstärkas.

Samtidigt bör man se till att de unga smidigt kan övergå till arbetslivet efter avslutad utbildning. Dessa frågor behandlas i arbetsministeriets mellanrapport Arbetskraft 2025. Slutrapporten skall bli klar vid årsskiftet 2006-2007.

Kvinnorna har fastnat i korttidsjobb

I europeisk jämförelse har Finland visat sig vara ett land med speciellt många visstidsanställningar. I jämförelse mellan EU15-länderna har Finland länge funnits bland de två toppnationerna. Endast Spanien hade på 1990-talet ett relativt sett större antal visstidsanställda. Nu distanseras Finland (17 %) i jämförelse med samtliga löntagare i EU25-länderna av Spanien (32 %), Polen (23 %), Portugal (20 %) och Slovenien (18 %). I Finland är kvinnlig arbetskraft och välutbildade mer

än genomsnittligt föremål för visstidsanställning.

Korttidsjobb har traditionellt betytt säsong- eller ackordsarbete. I moderna korttidsjobb är det däremot fråga om arbeten och uppgifter som på grund av sin natur inte kräver visstidsanställning. Bland moderna korttidsjobb kan två grupper urskiljas. Den första består av utbildade kvinnor inom den offentliga sektorn, i vilkas visstidsanställningar det ofta är fråga om sammankopplade

vikariat. Den andra består om utbildade manliga, minst 40 år fyllda högre tjänstemän, för vilka tidsbundenheten baserar sig på arbetets projektnatur eller på att sköta en tidsbunden tjänst. Läget för den mansdominerade gruppen ter sig av dessa två klart positivare med tanke på ställningen inom arbetsorganisationen samt på hur tidsbundenheten upplevs. Extern finansiering och projektarbeten i allmänhet är orsaker till visstidsanställningarna.

Man utvecklar den mellanliggande arbetsmarknaden för de svårast sysselsatta

Den mellanliggande arbetsmarknaden utvecklas genom att förstärka servicecentrens verksamhet. I arbetsverkstäderna föreslås arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte samt annat stöd för att förbättra funktionsförmågan för dem, vilkas sociala levnadsvillkor klart försvagats på grund av utdragen arbetslöshet.

Det är här fråga om långvarig arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte inom ramen för en enhetlig servicehelhet som genomförs tillsammans med kommunernas social- och hälsovårdstjänster.

Man föreslår uthyrning av arbetslösa till företag som ett medel för att sänka

tröskeln för sysselsättning. Att arbetslösa personer skulle vara anställda av servicecentret som i egenskap av arbetsgivare skulle betala arbetstagarnas löner och kräva ersättning av arbetets beställare. Läs mera: www.mol.fi/se

Möjlighet till partiell sjukdagpenning föreslås

Regeringen föreslår att partiell sjukdagpenning tas i bruk som ett frivilligt arrangemang mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. En arbetstagare föreslås ha möjlighet att arbeta deltid och dessutom få partiell sjukdagpenning när en sjukdom varar minst 60 sjukdagningsdagar.

Syftet med systemet med partiell sjukdagpenning är att hjälpa arbetstagaren att återgå till sitt eget arbete efter en längre tids sjukledighet. En förutsättning är att personen skall kunna sköta en del

av sina arbetsuppgifter utan att hälsan eller tillfrisknandet äventyras.

Enligt förslaget betalas partiell sjukdagpenning till en person som är arbetsoförmögen på det sätt som avses i sjukförsäkringslagen. En förutsättning är att arbetstagaren kommit överens med sin arbetsgivare om att arbetet utförs på deltid. Arbetstiden och lönen skall minskas till 40-60 procent av vad de varit. Beloppet av den partiella sjukdagpenningen är enligt förslaget hälften av sjukdagpenningen och den betalas i

12-72 vardagar.

Revideringen är betydande eftersom det i lagen inte för tillfället ingår någon möjlighet att betala sjukdagpenning för en del av dagen. Enligt gällande lag kan arbetstagaren inte återgå till sitt arbete under sjukdagpenningperioden utan att gå miste om sin rätt till sjukdagpenning. De övriga nordiska länderna har redan tagit i bruk ett system med partiell sjukdagpenning. Enligt förslaget träder ändringen i kraft den 1 januari 2007.

Undersökning: En arbetstidmodell med snabb medsols rotation av skiftpass ger ökat välbefinnande för äldre arbetstagare

Äldre skiftarbetare som arbetar enligt ett schema med snabb medsols rotation av arbetsskiftet rapporterar bättre välbefinnande, prestationsförmåga och sömnkvalitet och har lättare att förena arbete och familjeansvar, visar en undersökning

som gjorts vid Arbetshälsainstitutet (tidigare Institutet för arbetshygien). Tidigare undersökningar har visat att stigande ålder leder till längre anpassningstid vid på varandra följande nattskift och ökade problem med sömnlöshet

efter nattskift.

Undersökningen har presenterats i en artikel i International Journal of Psychophysiology.



ISLAND

Arbeidsutleie

En ny Lov om arbeidsutleie ble vedtatt i Island i desember 2005. Hensikten er å gjøre det lettere å kontrollere at arbeidsutleiefirmaer som tilbyr slik tjeneste i Island forholder seg til islandsk lov og tariffavtaler.

Lov om arbeidsutleie ble vedtatt for å verne mot negative bivirkninger av globalisering av arbeidsmarkedet og for å sikre at nasjonalstaten har styring på de rettigheter og den ordning som er oppnådd på arbeidsmarkedet.

Tariffavtaler mellom parter på arbeidsmarkedet skal gjelde for hele landet og for alle som arbeider i Island, uansett om det dreier seg om islendinger eller utlendinger.

Den nye loven om arbeidsutleie stipulerer at enhver som skal å drive utleie av arbeidskraft skal melde virksomheten til Arbeidsdirektoratet som har ansvar for å føre tilsyn med loven. Dette gjelder både for de utleiere som er basert i Island og de som yter tjenesteleveranse

på grunnlag av EØS' regelverk.

Parallelt med vedtak av ny Lov om arbeidsutleie er det blitt gjort endringer i Lov om rettslig status for fremmedarbeidere som arbeider tidsbegrenset i Island, og i Lov om utlendingers arbeidsrettigheter. Totalt gjør endringene at det ikke lenger kan være noen tvil om hva som regnes for å være minstelønn i henhold til islandsk lov og tariffavtaler.

Arbeidstrygd og arbeidstiltak

I år er det er planlagt å gjøre betydelige endringer i arbeidstrygdesystemet og i oppbygging og organisasjon av arbeidsmarkedstiltak. Den viktigste endringen i arbeidstrygdesystemet er at perioden som hver arbeidsledig person kan få uavbrutt ledighetstrygd blir forkortet til tre år, fra den eksisterende periode av fem år. Uansett disse endringer vil de som har hatt ledighetstrygd i over tre år fortsatt kunne ha rett til å benytte seg av arbeidstiltak og arbeidsformidlings-tjenester samt helsetjenester og sosialhjelp. De mennesker som blir arbeidsledige kan ha rett til opp til 80 % av tid-

ligere inntekter i opp til tre måneder fra den tiden de ble registrert som arbeidsledig, men summen kan dog ikke være høyere enn det dobbelte trygdeytelsesbeløp.

Referansepunktet blir inntektsåret foran det året som vedkommende blir arbeidsledig. Dette er en endring fra nåværende system hvor trygdeytelsesbeløpet er en bestemt sum per dag som ikke er inntektslenket. Det vil også bli noen administrative endringer som bl.a. innebærer endringer i etaters oppgaver. Det blir endringer i organiseringen av arbeidstil-

tak, som bl.a. har til hensikt å:

- gjøre systemet enklere og mer effektivt.
- tilby individuell tjeneste i større grad enn tidligere.
- ta hensyn til enkelte individers kapasitet.
- gi bedre oversikt over de tiltak som blir tilbudt til en hver tid.
- øke samarbeid mellom arbeidstiltak og andre tjenestesystemer.

Dessuten skal Arbeidstiltak ikke lenger være direkte tilkoblet ytelsessystemet.

Arbeidsgruppe for godkjennelse av lønnsmessig likestilling

Gruppen har til formål å utvikle metod-er og systemer for å gjøre undersøkelser av bedrifters og etaters lønnsystemer. Hensikten er å bruke systemet til å vurdere om det finnes kjønnsbasert

lønnsdiskriminering. Hvis slik diskriminering ikke finnes blir en godkjennelse utstedt til vedkommende bedrift eller etat, d.v.s. det utstedes en bekreftelse av lønnsmessig likestilling. Gruppens

resultater vil foreligge våren 2006 og man forventer at de første godkjennelser blir utstedt til sommeren i år.

Arbeidslivsforskning på Island – Rannsóknastofa í vinnuvernd

Arbeidslivsforskningen på Island har fått en ny styrke nu når Arbetsmiljøverket og Islands universitet har gjort ett avtal om å bilda ett center för Arbetslivs- och arbetsmiljöforskning – Rannsóknastofa í vinnuvernd eller Research Center for Occupational Health and Working Life som det heter på engelska.

Målet med Rannsóknastofa í vinnuvernd

är framför allt att öka forskning kring arbetslivsfrågor på Island genom egna forskningsprojekt och genom att stimulera till arbetslivsforskning inom de flesta fakultet på universitet och på andra håll. Men forskningscentret kommer också att bidra till en ökad allmän kunskap om arbetsmiljö- och arbetsmarknadsfrågor, genom kurser, föreläsningar, seminarium, publicering och dyl.

Vi vill gärna hålla bra kontakt med arbetslivsforskare i Norden. Därför så ber vi dem som är interesserade av nya nordiska projekt att ta kontakt med oss, t.ex. genom att skicka e-mail till: rannsoknastofa.vinnuvernd@ver.is. Gudbjörg Linda Rafnsdóttir, styrelseordförande



NORGE

Nytt integrerings- og mangfoldsdirektorat

For å gi integrerings- og mangfoldsarbeidet høyere prioritet og klarere mål ble et eget Integrerings- og mangfoldsdirektorat (IMDi) opprettet 1. januar

2006. IMDis mål er å bidra til at innvandrere sikres like levekår og mangfold gjennom arbeid, integrering og deltakelse. De viktigste virkemidlene forvaltes

av kommunene. Direktoratet samarbeider med innvandrersorganisasjoner/-grupper, kommuner, statlige etater og privat sektor.

Stortingsmelding om arbeid, velferd og inkludering

Regjeringen arbeider med en stortingsmelding om arbeid, velferd og inkludering. Hovedformålet med meldingen er å utforme en helhetlig arbeids- og velferdspolitik som skal bidra til å fremme

målet om arbeid for alle, og sosial trygghet og fordeling. Sammen med meldingen vil regjeringen vil legge fram en plan for avskaffelse av fattigdom samt en handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen.

Meldingen og handlingsplanene er planlagt fremlagt høsten 2006.

Evaluerer av effekten av ordinære arbeidsmarkedstiltak

Statistisk sentralbyrå har i en rapport (2006/5) evaluert effekten av ordinære arbeidsmarkedstiltak: lønnstilskudd, arbeidspraksis og opplæringstiltak, inkludert arbeidsmarkedsopplæring. Undersøkelsen så på andel av arbeidssøkere som begynte på tiltak i fjerde kvartal 2003 som var i arbeid i november 2004. Analysen er basert på registerstatistikk.

I gjennomsnitt var 35 prosent av tiltaksgruppen i arbeid ett år senere mot 32 prosent i en mest mulig lik referansegruppe som ikke hadde deltatt i tiltak. Den samlede effekten var sterkest for menn uten dagpengerettigheter, og for kvinner. Blant dem som begynte på lønnstilskudd eller på arbeidspraksis var en betydelig høyere andel i arbeid ett år senere sammenlignet med referansegruppen. Opplæringstiltakene viste

ingen målbar effekt på arbeidsdeltakelse ett år etter.

Undersøkelsens resultater om at lønnstilskudd og arbeidspraksis har en klar positiv effekt på arbeidsdeltakelse ett år etter tiltak, er forenlig med resultater fra andre analyser. En oppfølging lengre fram i tid vil kunne gi mer sikre konklusjoner, blant annet om virkningene av opplæringstiltak først gir effekt på lengre sikt.

Sysselsatte på korttidsopphold

Etter EU-utvidelsen har det vært økt interesse for gruppen arbeidstakere som arbeider i Norge uten å være registrert bosatt i Norge. I rapporten "Sysselsatte og registrerte arbeidsledige på korttidsopphold i Norge" (rapport 2006/04) fra Statistisk sentralbyrå ser man på denne gruppen arbeidstakere. I rapporten ses det på hva offentlige registre kan gi av data om sysselsetting for personer med

korte opphold i Norge.

Rapporten viser at det i 4. kvartal 2004 var 27 117 lønnstakere som var definert som ikke registrert bosatt i Norge. Dette utgjorde 1,2 prosent av dem som defineres som sysselsatte i den ordinære registerbaserte sysselsettingsstatistikken. Imidlertid var veksten fra 2003 til 2004 mye sterkere for ikke-registrert bosatte

enn for sysselsatte som er registrert bosatt. Lønnstakere fra de nye EU-landene utgjorde 12 prosent av alle sysselsatte som er kategorisert som ikke bosatt i Norge. Størst andel av sysselsettingen finner vi innenfor primærnæringene med 1,5 prosent. Innenfor bygge- og anleggsvirksomhet var sysselsettingsandelen 0,4 prosent.

Ny arbeidsmiljølov - et arbeidsliv med plass for alle

Ved årsskiftet trådte en ny arbeidsmiljølov i kraft i Norge, og erstatter dermed den gamle loven fra 1977.

Arbeidsmiljøloven er et viktig redskap for et mer inkluderende arbeidsliv. Arbeidsplassen er kanskje den viktigste arenaen for å forebygge sykefravær og utstøting. Den nye arbeidsmiljøloven stiller økte krav til at arbeidsgiver og arbeidstaker skal være systematiske i HMS-arbeidet. Det fokuseres mer på det

psykososiale arbeidsmiljøet og på retten til medvirkning i omstillingsprosesser.

Utfordringen for morgendagens arbeidsliv er at flest mulig skal kunne bidra ut fra de ressurser de har til rådighet, så lenge de ønsker det og er i stand til det. Da må forholdene legges til rette slik at de som er i ferd med å falle ut, trekkes inn igjen, og at de som står utenfor, gis mulighet til å delta og bidra. Å få flere i arbeid og færre på trygd er også en av

våre største samfunnsutfordringer, fordi vi blir stadig flere eldre i befolkningen, og færre yrkesaktive til å finansiere pensjonene.

Målet er et arbeidsliv som gir den enkelte lyst og evne til å være yrkesaktiv lenge.

Den nye loven setter arbeidervern i førersetet, fremmer høy arbeidsdeltakelse og forsterker innsatsen mot enhver form for diskriminering.

Direktoratet for arbeidstilsynet har flyttet til Trondheim

Det norske Arbeidstilsynet er nå inne i en omorganisering med flytting av direktoratet fra Oslo til Trondheim, og en regionalisering av tilsynsvirksomheten i sju regioner.

Kunnskapsutvikling, dokumentasjon og analyse av arbeidsmiljøet skal være kjerneoppgaver ved det nye hovedkontoret for Arbeidstilsynet i Norge.

- Vi skal aktivt formidle denne kunnskapen både til virksomheter, ledere, ansatte, beslutningstakere, media og den øvrige befolkning. Slik kan vi legge forholdene til rette for virksomhetenes egen læring og utvikling. Dette uttaler direktør Ingrid Finboe Svendsen i forbindelse med åpningen av det nye Direktoratet for arbeidstilsynet.

- Arbeidstilsynet vil i tida som kommer prioritere arbeid rettet mot de bakenforliggende årsakene til arbeidsmiljøproblemer. På denne måten vil vi bidra til å forebygge helseskader og inkludere arbeidstakere som er i en utsatt situasjon, sier direktøren som fra 1. januar overtok ledelsen av det nye direktoratet.



SVERIGE

Samarbete med bemanningsföretagen ska ge akademiker jobb

Minst 8000 akademiker kan få ny jobbchans genom det nya samarbete med bemanningsföretagen som Arbetsförmedlingen inlett för att arbetslösa akademiker lättare ska få jobb i små och medelstora företag. Samarbetet syftar också till att öka intresset hos dessa

företag att varaktigt anställa akademiker genom att först hyra dem från bemanningsföretagen. Arbetsförmedlingen subventionerar bemanningsföretagen när det anställer arbetslösa akademiker. Uppdraget ska löpa under 2006 och 2007 och avser akademiker som varit

arbetslösa och inskrivna vid arbetsförmedlingen i minst sex månader. Regeringen har anvisat 515 milj kr för i genomsnitt 4000 platser per sex-månadersperiod under 2006.

Lättare att få jobb med arbetsmarknadsutbildning

En ny rapport från AMS visar på positiva effekter av arbetsmarknadsutbildning för alla grupper av arbetslösa, alltså även för korttidsutbildade, äldre, yngre, utomnordiska medborgare och funktionshindrade. Utbildningen ökar chansen att

hitta ett arbete och minskar risken att förbli arbetslös. Rapporten visar både att fler arbetsmarknadsutbildade hade jobb och att de hade arbete längre tid än dem som inte fått utbildning. Effekterna är mer positiva än tidigare troligen

beroende på att utbildningarna generellt sett blivit längre och mer inriktade mot arbetsmarknadens behov, i huvudsak mot bristyrken.

AMS satsar på arbetsgivarkontakter

I ett öppet brev till Företagarna och Svensk Näringsliv inbjuder AMS till samtal om hur Arbetsförmedlingen kan bidra för att underlätta företagets rekryteringsbehov och minska risken för brister som hämmar tillväxten.

En offensiv tillväxtorienterad arbetsförmedling kräver intensiva företagskontakter och förtroendefulla relationer mellan Arbetsförmedlingen och företagen är en förutsättning för att förmedlingen ska kunna medverka till en

effektiv matchning mellan lediga jobb och arbetssökande, skriver AMS i brevet. Företagen och näringslivet är Arbetsförmedlingens viktigaste kunder tillsammans med alla arbetssökande.

AMS och Försäkringskassan samverkar för fler i jobb

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) och Försäkringskassan fortsätter att utveckla sitt samarbete under året. Syftet är att färre ska vara sjukskrivna och fler ska komma tillbaka i arbete efter lång sjukfrånvaro eller lång arbetslöshet. Sedan 2003 samarbetar AMS genom

Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan för att sjukskrivna arbetslösa ska komma tillbaka i jobb. Sjukskrivna får stöd genom Arbetsförmedlingens olika insatser och erfarenheterna är goda. 8800 av 26000 berörda personer har hittills fått arbete eller börjat en utbild-

ning. Alternativet hade i många fall varit fortsatt sjukskrivning med risk för permanent frånvaro från arbetsmarknaden. Nytt för i år är att anställda sjukskrivna som inte kan återgå till sin arbetsgivare ska omfattas av samarbetet. Personer i åldern upp till 30 år ska prioriteras.

Fast jobb ingen garanti för trivsel och hälsa

Åtta av tio anställda i Sverige har ett fast jobb. De har högre arbetsbelastning men också mer kontroll och större utvecklingsmöjligheter än de med tidsbegränsad anställning. Anställda med fast jobb har också något högre värden för arbetsrelaterad ohälsa än de med tillfälligt jobb.

Det visar en svensk rapport som ingår i ett EU-projekt där, förutom Sverige, Tyskland, Holland, Belgien, England, Spanien och Israel ingått.

Arbetslivsinstitutet har samordnat projektet "Psychological Contract Across Employment Situations" (Psycones), vars syfte har varit att undersöka för- och nackdelar med olika anställningskontrakt för såväl

anställda som arbetsgivare.

Det psykologiska kontraktet beskriver uttalade krav och oskrivna regler i relationen mellan arbetsgivare och anställd. Arbetsgivaren upplever sig ha gett löften om en bra arbetsmiljö, trevligt arbetsklimat och rättvis behandling. Anställda anser sig ha förbundit sig att komma i tid, respektera normer och göra ett bra arbete.

– För fast anställda är det viktigare att arbetsgivaren fullföljer löften och åtaganden än själva innehållet. De med tillfälliga anställningar har lägre förväntningar på arbetsgivaren, men beskriver oftare att åtaganden hålls, säger Kerstin Isaksson, forskare vid Arbetslivsinstitutet

och samordningsansvarig för Psycones. Trots att Sverige har en mer omfattande anställningstrygghet är den arbetsrelaterade ohälsan lika stor som i de övriga länderna. Ja, till och med större när det gäller till exempel sjukfrånvaro.

– De viktigaste förklaringarna till den högre arbetsrelaterade ohälsan hos dem med fast jobb tycks vara just känslan av att arbetsgivaren inte fullföljer sina åtaganden samt att de har en högre arbetsbelastning, säger Kerstin Isaksson. Hon är en av författarna av den svenska rapporten i projektet, "Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt – förändrade relationer på arbetsplatserna".

Arbetstagares rätt till information och medverkan vid gränsöverskridande fusioner utreds

Regeringen har beslutat att tillsätta en utredning om arbetstagares rätt till information och medverkan vid gränsöverskridande fusioner. Marianne

Tejning, rådmann vid Stockholms tingsrätt och ordförande för Nämnden för styrelse- och representationsfrågor får i uppdrag att lämna förslag till hur de arbetsrätts-

liga bestämmelserna i direktivet ska genomföras i svensk rätt. Uppdraget ska redovisas senast den 1 november 2006.



Tässä lehdessä käsitellään mm. seuraavia aiheita:

Työvoiman vapaan liikkuvuuden esteet kannattaa poistaa jo nyt.

Näin toteavat tutkijat Jon Erik Dölvik ja Line Eldring norjalaisesta tutkimussäätiö Fafosta, joka on selvittänyt Pohjoismaiden ministerineuvoston toimeksiannosta työvoiman vapaan liikkuvuuden vaikutuksia Pohjoismaissa. Selvitysten mukaan vapaa liikkuvuus ei ole johtanut merkittäviin ongelmiin missään Pohjoismaissa. Selvitysten mukaan Suomi on kärsinyt vapaan liikkuvuuden aiheuttamista haitoista eniten, koska Suomeen saapuu niin paljon Virosta päivätyöläisiä, joiden oikeuksia ja määrää on vaikea valvoa. Eniten työvoimaa uusista EU-maista on saapunut ylimenokauden aikana Norjaan jatkuvan noususuhdanteen takia. Selvitysten mukaan työvoima liikkuuikin enemmänkin suhdanteita kuin esteitä seuraten.

Vapaa liikkuvuus on sen sijaan aiheuttanut ongelmia Baltian maissa, joissa ammattitaitoisesta työvoimasta on jo pulaa ja muuttohaluisia ihmisiä kehoitetaan jäämään kotimaahan töihin.

Pohjoismaista Ruotsilla ei ollut työvoiman vapaalle liikkuvuudelle minkäänlaisia esteitä ja Suomi aikoo poistaa ne toukokuun alussa. Samaa harkitsevat myös Norja ja Tanska.

Työvoimapula kaikkien ongelma

Ylimenokauden esteiden poistaminen ei aiheuta virolaisen Sergo Teider-Lastikan mukaan minkäänlaista muutosta hänen toimintaansa työvoiman vuokraajana. Teider-Lastikka pyörittää Helsingissä useita työvoiman vuokrausfirmoja ja hänen mukaansa ylimenokauden esteet eivät ole toimineet tähänkään saakka.

Teider-Lastikalla on palkkalistoillaabn 64 rakennustyöläistä, 33 it-alan työntekijää ja vaihteleva määrä muun alan työntekijöitä. Bisnekset pyörivät kalustosta päätellen hyvin,

sillä virolaisvärvi käyttää liikkueessaan seitsemää Lincoln- autoa, yhtä Chevrolet Suburania ja kahta lentokonetta.

Lehden teema :

Kestävä kehitys työelämään

Pohjoismaissa on pidetty työn tekemistä perinteisesti kunniaa. Vaikka käsite ”työilo” on keksitty Pohjoismaissa, niin viime vuosikymmeninä on työmarkkinoillamme mennyt jotain pahasti pieleen, koska työttömyys, sairaspotilaat ja varhaiseläkkeelle siirtymiset ovat vain lisääntyneet. Miten työilmapiiriä voisi kehittää niin, että työn tekemiseen palaisi ilo riippumatta siitä, olemmeko nuoria, vanhoja, vammaisia tai jaksaisimme vähemmän kuin toiset. Hyvää tahtoa meiltä kyllä löytyy, mutta sei ei näytä riittävän.

Tarvitaanko työelämässä uudenlaista ajattelutapaa? Pitäisikö käsite kestävä kehitys tuoda myös työelämään, kysyvät raportissaan Pohjoismaiden ministerineuvostolle professorit Björg Åse Sörensen ja Christin Thea Whatne?

Kestävä kehitys käsitteenä tarkoittaa sitä, että meillä on vielä toteuttamattomia unelmia paremmasta maailmasta lapsille ja lapsenlapsillemme. Työelämässä se tarkoittaa sitä, että meidän täytyy suojella inhimillisiä ja materiaalisia resurssejamme. Yksilön kannalta se tarkoittaa sitä, että työntekijän elämän mittaisen työelämän eri vaiheet ymmäretään. Kestävän kehityksen yhteiskunnan mallin pitää pohjata huomattavasti moninaisempaan ajattelutapaan, kuin nykyinen malli, joka rakentuu keski-ikäisen valkoisen miehen mallin pohjalta.

Työelämässä tulee suuntautua myös pitkäntähtäimen ratkaisuihin, eikä ratkoa vain ajankohattaisia ongelmia. On huomattava ero esimerkiksi vain järjestää vanhustenhuolto ja luoda työympäristö, jossa voi vanheta ilman erityisiä toimenpiteitä. Mutta

tällaisen työympäristön luominen edellyttää yhteistyötä monien eri toimijoiden välillä. Näitä ovat mm. yksilöt, yritykset, organisaatiot, alat, viranomaiset ja tutkijat, Sörensen ja Whatne toteavat.

Samaa aihetta käytännön näkökulmasta tarkastatelee Björn Lindahl artikkelissaan, ”Omanarvontunto uusi käsite norjalaisessa työsuojelulaissa”. Työsuojelulait laadittiin aikoinaan suojelemaan työntekijää onnettomuuksilta, kemikaaleilta ja liian pitkiltä työrupeamilta. Mutta ne toimivat huonosti työpaikkojen muutostilanteissa, joissa työntekijän työympäristöä ja toimenkuvaa muutetaan niin paljon, ettei se vastaa enää hänen omaa käsitystä työstään. Saneerausten myötä työntekijöiden työpaineeet ovat lisääntyneet ja yhä useampi tuntee jatkuvaa huonoa omatuntoa puutteellisesti suoritetusta työstä. Erityisesti tämä koskee hoitoalaa, jossa muutokset ovat olleet suurimmat. Norjan uudessa työsuojelulaissa todetaankin, että työ pitää järjestää niin, että työntekijän omanarvontunto otetaan huomioon.

Henkilökuvassa Bjarne Håkon Hanssen.

Henkilökuvassa tapaamme Norjan työministeri Bjarne Håkon Hansenin. Hänellä on vastuu joka kolmannesta budjettikruunusta ja tavoitteena päästä eroon työttömyydestä ja saada samalla mahdollisimman moni norjalainen mukaan työmarkkinoille.

*Av Tapio Vestinen
korrespondent i Cape Town
South Africa
e-post: vestinen@online.no*

ARBEIDSLIV I NORDEN

KORTO BETALT
POST BREV
NORGE

B ØKONOMI
ÉCONOMIQUE

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

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

Arbetsministeriet, Finland:
www.mol.fi

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

Aetat Arbeidsdirektoratet, Norge:
www.aetat.no

Direktoratet for arbeidstilsynet, Norge:
www.arbeidstilsynet.no

Näringsdepartementet, Sverige:
www.naring.regeringen.se

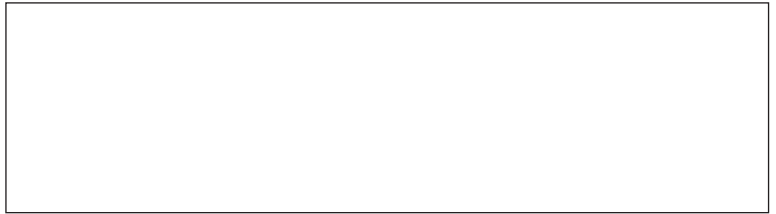
Arbetsmarknadsstyrelsen, Sverige:
www.ams.se

Arbetsmiljöverket, Sverige:
www.av.se

Arbetslivsinstitutet, Sverige:
www.arbetslivsinstitutet.se

Arbeidsforskningsinstituttet, Norge:
www.afi.no

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



norden