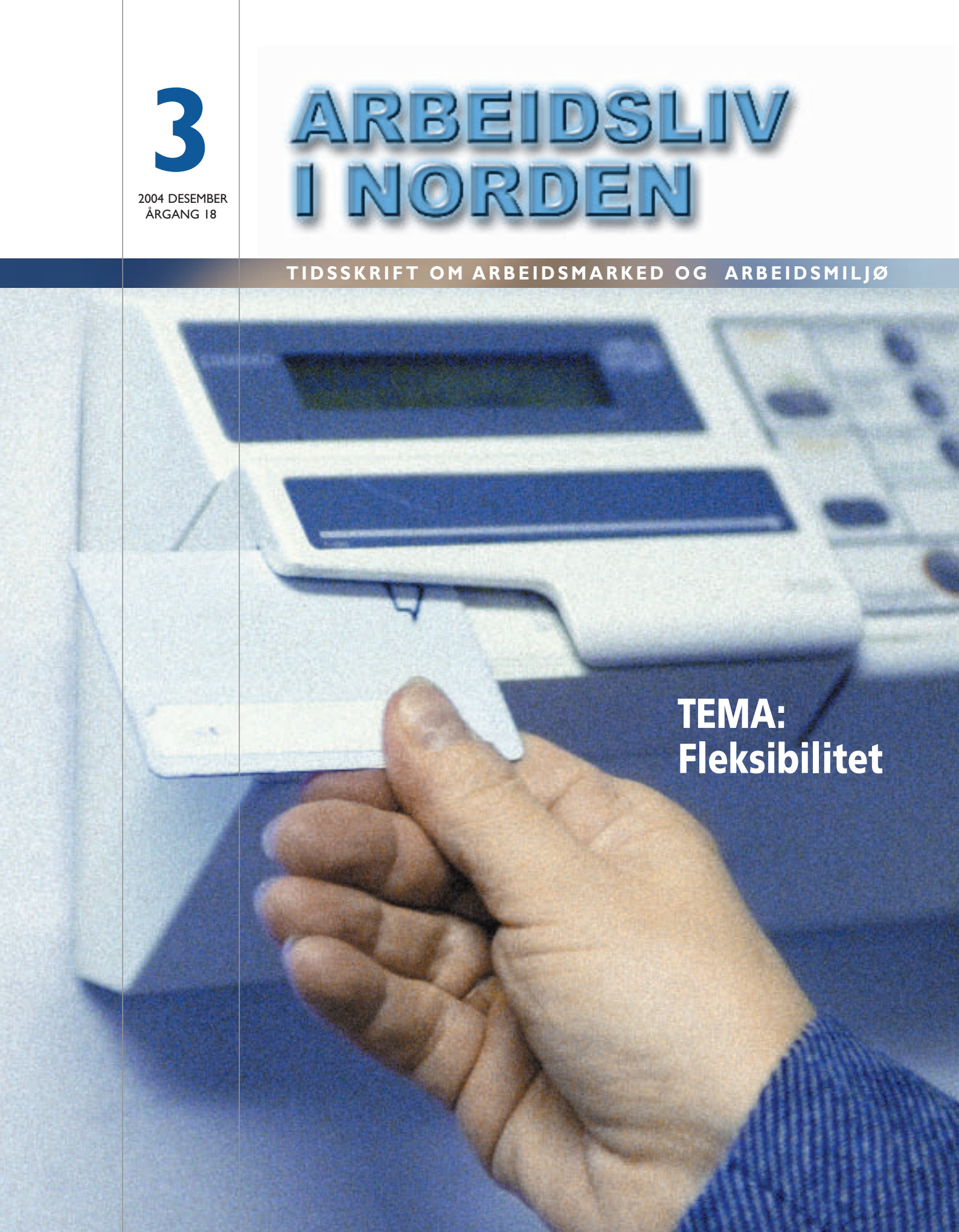


3

2004 DESEMBER
ÅRGANG 18

ARBEIDSLIV I NORDEN

TIDSSKRIFT OM ARBEIDSMARKED OG ARBEIDSMILJØ

A close-up photograph of a person's hand holding a small, white, rectangular card. The hand is positioned in the lower right foreground, with the thumb and index finger gripping the card. The card is held up towards a computer monitor in the background. The monitor is a CRT type with a dark screen and a light-colored bezel. The background is slightly blurred, showing parts of the desk and other office equipment. The overall lighting is soft and indoor.

**TEMA:
Fleksibilitet**

KREFTENES SPILL

Arbeidsmarkedet er i en intens omstillingsprosess preget av en tiltagende globalisering, en pågående teknisk revolusjon, strukturendringer, krav om økt fleksibilitet. Hvilke muligheter har vi til å påvirke utviklingen og skape et bærekraftig arbeidsliv?

I Portrett forteller Finlands arbeidsminister, Tarja Filatov, hvordan hun opplever å stå midt i kreftenes spill, og hvordan hun som politiker prøver å møte utfordringene.

"Historisk avgjørelse om dumping" handler om hvordan man på norsk hold prøver å hindre at billig arbeidskraft fra nye EU-land skal true lønns- og arbeidsforhold på det norske arbeidsmarkedet.

Arbeidsmarkedet er nytt hver morgen, sier Allan Larsson i "Gull til nordisk arbeidsliv", der arbeidslivets utfordringer og EUs strategi for hvordan man skal skape flere og bedre arbeidsplasser står i fokus. Det handler om å finne en balanse mellom fleksibilitet og trygghet, eller som Alan Larson sier det: Det gjelder å sikre konkurransekraft og sosiale fremskritt for folk.

Fleksibilitet er tidens mantra, men et mangetydig begrep. I "Tema" stiller vi spørsmålet: "Flexibilitet – på vems villkor?"

Økt fleksibilitet er nødvendig for å bedre konkurransekraften, sier arbeidsgivere. Når General Motors bilfabrikker i svenske Trollhättan og tyske Rüsselsheim konkurrerer seg imellom om den fremtidige produksjonen av mellomstore biler, har arbeidstakerne måttet inngå mange kompromisser i fleksibilitetens navn. Flexibilitet er blitt en "rejal konkurrensgrej", som Veli-Pekka Säkikälä, forhandlingsleder i svensk Metall, uttrykker det i artikkelen "Flexibilitet – en handelsvara i kampen om jobben".

Danmark er for langt på banen med begrepet "Flexicurity". Ideen er at det skal være lett å ansette og avsette folk etter behov, og at arbeidstakerne skal kompenseres ved en relativt høy ledighetstrygd og relativt høy grad av tiltak for å få folk raskt i jobb igjen. Men arbeidsgivere og arbeidstakere er ikke helt enige om de har funnet den rette balansen mellom fleksibilitet og trygghet. Arbeidsgivere syns det blir lagt for liten vekt på fleksibilitet, arbeidstakere vil ha mer i kunnskapssekken så de kan bli bedre rustet for arbeidslivets behov.

I Finland, på "Sjukkuset som lockar med familjeflex" er alle parter godt fornøyde. Dette har de klart ved å lytte til egne ansatte. Sykehuset har ikke lenger problemer med å rekruttere folk, og ansatte har fått mulighet til å kombinere et godt arbeidsliv med familieliv og fritid.

Når arbeidsmarkedet er som en smeltedigel for kreftenes spill, kan det synes vanskelig, men under arbeidslivskonferansen i Oslo nylig var professor Bjørg Aase Sørensen ikke i tvil:

- Et bærekraftig arbeidsliv er mulig, men det betinger at vi gjør noen reflekterte valg som blant annet innebærer å tydeliggjøre verdier, sa hun.




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, www.thunaes.no. Repro: ABC-repro AS, Oslo. Trykk: Offset Forum AS, Oslo.

Dato: desember 2004. Neste nummer: februar/mars 2005.

Redaksjonen:

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

Telefon:

+47 2336 9200
+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



4-8

NYHETER

- Historisk avgjørelse mot dumpning
- Gull til nordisk arbeidsliv – men er det bærekraftig?
- Den direkte dialog med virksomhetene



9-17

TEMA *Flexibilitet - på vems vilkår?*

- Flexibilitet – en handelsvara i kampen om jobben
- Det danske mirakel – kaldet flexicurity
- Der er masser af flexibilitet i aftalerne
- De passive ydelser er et problem
- I Hyvinge baseras arbeidsplassen på ønskelistan
- Familjepolitiken måste in på arbeidsplatserna



18-19

PORTRETT

- "Det er de tyste vi må hjelpe"
- Arbeidsminister Tarja Filatov intervjuet av Berit Kvam



20

SKRÅBLIKK

- "Sverige – genom lånade glasögon"
- Av Bengt Lindroth



21

BOK I FOKUS

- "Dags för en ny framtidsvision"
- Anmeldt av Björn Lindahl



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	Kirsti Kallio, Arbetsministeriet
	Barbro Söderlund, Soc.- och hälsovårdsministeriet
IS	Margrét Gunnarsdóttir, Arbeidsdirektoratet
N	Morten Dagre, Aetat, Arbeidsdirektoratet
	Odd Einar Johansen, Direktoratet for Arbeidstilsynet
S	Ann Zachrisson Nilsson, Näringsdepartementet
	Mats Silvell, Arbetsmarknadsstyrelsen
	Ingemar Karlsson Gadea, Arbetstlivsinstitutet

Telefon:

+45 3396 0360
+45 3392 5854
+45 56 943903
+358 10 60 48055
+358 9 1607 3124
+354 515 4800
+47 2224 4712
+47 2335 2479
+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 6432
+46 8 619 69 09

E-post:

rhyj@norden.org
lmp@bm.dk
r06sj@af-dk.dk
kirsti.kallio@mol.fi
barbro.soderlund@stm.fi
margret.gunnarsdottir@vmst.stjr.is
oystein.haram@asd.dep.no
mod@adir.aetat.no
odd.einar.johansen@arbeidstilsynet.dep.no
ann.zachrisson-nilsson@industry.ministry.se
mats.silvell@ams.amv.se
ingemar.karlsson.gadea@arbetstlivsinstitutet.se

Historisk avgörelse mot dumpning

Entreprenörer som tar med sig utländsk arbetskraft till Norge, måste ge dem lika lön och villkor som det norska arbetare får enligt sina kollektivavtal. Det slår den norska Tariffnemnda fast i en avgörelse som väntas få stora konsekvenser i kampen mot lönedumpning i Norge.

Av Björn Lindahl

De nya reglerna gäller för tre olika avtalsområden från den 1 december på sju stora byggprojekt som oljeindustrin har på land. En polsk elektriker som hyrts in av en tysk underleverantör har därmed rätt till en årslön på 300 000 norska kronor så länge han arbetar i Norge.

- Avgörelsen är historisk eftersom den bryter med den traditionella uppfattningen både på arbetsgivarsidan och i fackförbunden att

lönenivåerna är något som ska avgöras av arbetsmarknadens parter och inte av staten, säger forskaren Jon Erik Dølvik på det norska FAFO.

- Det visar hur allvarligt man uppfattar hotet om lönedumpning från de nya EU-länderna, säger han.

Liksom de övriga nordiska länderna, bortsett från Sverige, har Norge infört övergångsregler för arbetskraften från de nya EU-länderna. Detta har motiverats med faran

för att ett kortvarigt jobb kan ge rätt till stora sociala förmåner. Men reglerna gäller bara för den arbetskraft som kommer på egen hand. Sedan 1 maj i år gäller också EU:s utstationeringsdirektiv. Det innebär att utländska leverantörer av tidsbegränsade tjänster till norska kunder fritt ska kunna ta med sig sin egen arbetskraft för att utföra uppdraget.

- Om inte värdlandet har lagstiftning som kräver att tjänsteleveran-



Invecklat över Svinesund

Den nya bron mellan Sverige och Norge som byggs över Svinesund är ett exempel på de invecklade arbetsförhållanden som ofta råder på en byggarbetsplats. Även om bron finansieras till hälften av Norge, är det Vägverket i Sverige som är byggherre. Uppdraget att bygga bron gick till tyska Bilfinger Berger. En stor del av arbetskraften är polsk. På toppen av det 92 meter höga brospannet möter vi de tre polska arbetarna Tadeusz Kudua, Stefan Lagosz och Trepuzur Zenon. Utsikten mot den gamla Svinesundsbron är svindlande.

- Det här är den tredje bron jag bygger. Det är mer armeringsjärn än vanligt eftersom bron är så tunn, annars är jobbet som det brukar vara, säger Tadeusz Kudua.

Hur oklara arbetsförhållande kan vara även på ett prestigeprojekt som detta blixtbelystes i augusti 2003. Då omkom den 41-årige armeraren Jan Stanko från Polen. Han föll från en 30 meter hög pelare. Full förvirring uppstod om mannen arbetade för Bilfinger, den tyska underleverantören IMO GmbH eller ett polskt företag. Fortfarande har inte frågan avgjorts och två barnspappans familj har inte fått ersättning från något av bolagen för dödsolyckan. Svinesundsbron omfattas inte av Tariffnemndas beslut och det är tveksamt om de nya reglerna för offentliga uppdrag som införs från årsskiftet i Norge kommer att gälla för bron.

törer följer den nationella minimilönen, kan sådana arbetstagare avlönas efter hemlandets satser. Eftersom löneskillnaderna är så stora mellan Norge och de nya medlemsländerna i EU, kan det betyda att arbetet utförs till löner som bara är en femtedel av de norska, säger Jon Erik Dølvik.

I Norge finns det ingen minimilön, men i samband med att Norge 1994 blev medlem av EES, skapades den så kallade Tariffnemnda. Det är en instans som parterna på arbetsmarknaden kan vända sig till om de misstänker att det sker lönedumpning. Nämnden kan då förklara att de kollektivavtal som gäller för norska arbetare även ska gälla för utländsk arbetskraft.

- Den gången var man livrädd för att portugisiska arbetare skulle översvämma Norge. Det visade sig att oron var överdriven, säger Henning Jakhellen, som är professor i arbetsrätt på Oslo Universitet.



Därför har Lønnsnemnda förd en Törnrosatillvaro. Dess fem medlemmar, där arbetsgivarorganisationen NHO och LO har varsin representant, har inte haft något att göra på tio år. 2003 beslöt sig emellertid LO för att se om "allmengjøring" av löneavtal kan vara ett effektivt vapen mot lönedumpning eller inte och anmälde ett tyskt företag som utför-

de uppdrag på Mongstadraffinaderiet. För att nämnden ska kunna fatta ett sådant beslut krävs det emellertid att det går att bevisa att lönenivån i utländska tjänstebolag är lägre än de norska.

- De förtroendevalda och LO kan inte kräva att få information om löne- och arbetsvillkor i utländska företag eller företag som inte har kollektivavtal, påpekar Hans Felix, som leder EI & IT-förbundet.

Som bevis lade LO fram ett lönebesked som en förtroendevald fått direkt av en utländsk elektriker som arbetade för en tysk firma på Mongstad. Det visade att han hade en timlön på 64 norska kronor, mot ett genomsnitt för norska elektriker på 170-180 kronor. NHO röstade mot avgörelsen i Tariffnemnda.

- NHO har svårt för att se hur ett enda lönebesked, som bara gäller för ett avtalsområde och en petroleumsanläggning, kan utgöra något tungt argument för att slå fast att villkoren för tre landsomfattande avtal för sju petroleumanläggningar ska bli allmängiltiga, skrev arbetsgivarorganisationen i sin remiss.

Enligt professor Henning Jakhellen är bevisfrågan alltid svår.

- Man kan dra en parallell till en känd brittisk dom i ett ärekränkingsmål, där en kortspelare anklagade en annan för att fuska. Domen slog fast att det räckte att bevisa att spelaren fuskat en gång för att slå fast att han var falskspelare, säger han.

Även om NHO:s representant röstade emot, är arbetsgivarorganisationen splittrad i sin syn på Tariffnemnda. De företag som köper tjänster från utländska entreprenörer är positiva till den ökade konkurrensen det medför. De företag som själva levererar sådan tjänster är däremot rädda för att de ska konkurreras ut. Petter Furulund, som är vd i Servicebedriftenes landsforening, som representerar företag i renhållnings- och omsorgsbranschen,

anser att kollektivavtalen på en rad områden bör bli allmängiltiga. Vilka konsekvenser som beslutet får för de sju projekten inom oljeindustrin är det ingen som har en översikt över ännu.

- Innan frågan avgjordes i Tariffnemnda gjorde vi en studie bland de som arbetade på Snövit-projektet. Den visade att ingen bland de utlänningar som arbetade här hade lägre löner än de norska. Så någon större effekt på lönenivån blir det nog inte, säger Sverre Kojedal, informationschef för Statoil i Hammerfest.

Han påpekar att avgörelsen också påverkar andra förhållanden som arbetstider, men att Statoil avvaktar vad NHO centralt bestämmer sig för att göra. Formellt är det Petroleumstilsynet, som kontrollerar säkerheten och miljön inom oljeindustrin, som ska se till att avgörelsen efterlevs.

- En av parterna kan förstås alltid angripa avgörelsen i en domstol, men NHO har inte sagt att de kommer att göra det, i alla fall inte vad jag fått veta, säger Ellen Mo, som är ordförande i Tariffnemnda.

Flera andra fackförbund kan tänka sig att kräva allmängiltighet även för sina avtal. Fellesforbundet, som bland annat organiserar byggarbetarna, har talat om att kollektivavtalet för byggnadsarbetarna bör bli allmängiltigt för hela Østlandet, det vill säga Oslo med omnejd.

Oberoende av Tariffnemndas beslut kommer alla offentliga anbudskontrakt i Norge i framtiden innehålla en regel om att löne- och arbetsvillkoren ska vara lika bra som de norska kollektivavtalen.

- Vi kommer att införa en sådan regel från och med januari 2005. Statens Vegvesen är en av de största offentliga anbudsgivarna, med anbud på 13 miljarder kronor varje år, säger vice vägdirektör Kjell Bjørvig.

Gull til nordisk arbeidsliv - men er det bærekraftig?

Arbeidsmarkedet er nytt hver morgen, sa Allan Larsson da han nylig dro opp de store linjene på arbeidslivskonferansen "Hva er nytt med det nye arbeidslivet?"

Vi påvirkes uavbrutt og på alle nivå av dollarkurs, demografi og teknikk. Men i en tid med raske endringer, krav om bedre konkurransekraft og økt fleksibilitet, er det mulig å skape et bærekraftig arbeidsliv?

Av Berit Kvam



Allan Larsson trakk opp de store linjene på arbeidslivskonferansen i Oslo.

etaten, AMS, har han fulgt utviklingen over mange år.

Hensikten med konferansen, som ble holdt i regi av Norges Forskningsråd, var blant annet å sette søkelys på utfordringer som det norske og nordiske arbeidsliv står overfor.

I sin innledning la Allan Larsson særlig vekt på tre faktorer som viktige drivkrefter i de endringsprosessene som finner sted i arbeidslivet; befolkningsutviklingen, teknologiske endringer og globaliseringen av økonomien. Dette er faktorer som med økende intensitet representerer store utfordringer for utviklingen fremover.

Befolkningsutviklingens kraft ligger i det faktum at det blir stadig færre i arbeidsfør alder som skal forsørge en økende andel eldre i befolkningen. En utvikling som ifølge Allan Larsson kommer til å få veldige effekter:

- Veksten vil bli svakere enn tidligere, kostnadene for helse og sosial omsorg vokser, pensjonsutbetalingene øker og det blir vanskeligere å skape balanse i de offentlige utgifter og inntekter.

Overgangen til en digital verden innbefatter en teknologisk revolusjon som vi bare står ved terskelen til. Den teknologiske utviklingen

skjer svært raskt. Samtidig blir det på grunn av befolkningsutviklingen færre unge mennesker med nye kunnskaper som kommer inn i arbeidslivet. Ifølge Allan Larsson regner man at 80 % av teknikken fornyes på 10 år og bare 20 % av arbeidskraften.

- Derfor står en beredskap for omstilling, satsning på livslang læring og å sikre at folk har de kvalifikasjonene som arbeidslivet trenger; høyt på agendaen.

I tillegg kommer den tiltagende globaliseringen av finansielle markeder og foretak. Hvordan skal Europa møte en økende konkurranse fra USA eller Asiatiske lavkostland når statistikken eksempelvis viser at 74 % av verdens ledende IT-foretak og 46 % av de beste foretak når det gjelder forskning og utvikling, er amerikanske?

Tiden løper fra Europa

EU-landene har svart på utfordringene gjennom Lisboastrategien som ble lansert i mars 2000.

Men som også Allan Larsson pekte på, er det til tross for høye ambisjoner skuffende resultater så langt. Målsettingen i Lisboastrategien er at Europa innen 2010 skal være den mest dynamiske kunnskapsbaserte økonomien i verden basert på bærekraftig vekst, flere og bedre

jobber og bedre sosial utjevning. Snart midtveis i løpet har EU-landenes vekst sakket akterut i forhold til USA og Asia. Og med en sysselsettingsrate på 64,3 % i 2003 er målet på 70 % innen 2010 langt unna. I mars 2004 oppnevnte derfor EU-kommisjonen en høynivågruppen under ledelse av Wim Kok, som fikk i oppdrag å lage en strategi for å nå målene som ble satt i Lisboa. Den ble presentert 4. november i rapporten Facing the challenge. Her fremheves den økende globale konkurransen og en aldrende befolkning som de to mest presserende utfordringene nå.

Sosial dialog

I Facing the challenge er budskapet at de tre grunnpilarene i Lisboastrategien, økonomisk, sosial og miljømessig utvikling, ligger fast. Men prioritet nummer en er nå å få fart på økonomien og øke sysselsettingen. Samtidig sies det at økt økonomisk vekst og økt sysselsetting er en forutsetning for sosial utjevning og bærekraftig utvikling, og at sosial utjevning og bærekraftig utvikling kan bidra til økt vekst og sysselsetting. For å få fart i utviklingen kreves politisk lederskap både nasjonalt og på europeisk nivå, og at man greier å motivere befolkningen for raske endringer, sier Wim Kok, som også understreker at partene i arbeidslivet har en nøkkelrolle å spille i utviklingen. Dette ble bekreftet da rapporten ble presentert for et trepartsmøte med representanter for regjeringene og de sosiale partene; arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, før den ble presentert for stats- og regjeringssjefenes toppmøte. I en pressemelding fra trepartsmøtet heter det blant annet: "Den sosiale dialogen er avgjørende for å oppnå den konsensus som er kjernen i den europeiske sosiale modellen. De sosiale partenes medvirkning er en nødvendig forutsetning for å frigjøre potensialet for økonomisk vekst gjennom at man finner en balanse mellom fleksibilitet og trygghet."

- Utfordringen fremover blir å finne en balanse mellom det å sikre konkurransekraften og sosiale fremskritt for folk, sa Allan Larsson.

EU-utvidelsen

Det kan se ut til at den nordiske modellen med den sosiale dialogen som bærebjelke, har fått gjennomslag - så langt. Men hva vil EU's utvidelse ha å si for utviklingen?

- EU-utvidelsen utfordrer samarbeidet, sa Allan Larsson. Uten å gi noen svar stilte han spørsmålene: Hvordan vil de nye medlemslandene påvirke EU's sosiale modell? Vil de bidra til å løfte EU på det sosiale området, eller vil de påvirke EU til å gå i en mindre sjenerøs retning på det sosiale området?

På de fleste målinger hevder nordiske land seg i toppsjiktet i verden: Samlet sett har Norden en høyere sysselsetting og lavere arbeidsløshet enn landene i eurosonen og USA. Med unntak av Finland har alle de nordiske land nådd sysselsettingsmålet i EU. Alle landene har siden midten av 90-tallet hatt en sterkere vekst enn euroområdet, og levestandarden er høyere. Sverige og Finland er blant de fremste når det gjelder investeringer i forskning og utvikling.

Utestengning

Men hvordan kan nordiske land oppnå beste karakter i europaklassen når opp mot en fjerdedel av folk i arbeidsfør alder er skjøvet ut av arbeidslivet?

Casten von Otter, professor ved Arbetslivsinstituttet i Sverige, stilte seg kritisk:

- Når de skandinaviske land får god karakter på sysselsettingsområdet, sier det mye om den usle situasjonen på arbeidsmarkedet i Europa for tiden, sa han.

Casten von Otter var blant flere forskere som uttrykte bekymring for et arbeidsmarked med sterke innlåsnings- og utestengningsmekanismer belyst gjennom blant annet høy ledighet, høyt sykefravær og mange

førtidspensjonerte. Bare i Sverige er det godt over en million mennesker i arbeidsfør alder som står utenfor arbeidsmarkedet. Blant langtidssyke har en tredjedel diagnosen psykisk sykdom og en tredjedel bevegelsesproblemer, mens den resterende tredjedelen fordeler seg på alle andre diagnoser.

- Hvordan skal vi håndtere at ikke alle passer inn i arbeidslivet? Hvorfor kommer disse symptomene på psykiske lidelser? Hvorfor kommer vi ikke til rette med bevegelsesproblemer? Vi har ikke en risiko for et A- og et B-lag. Vi har et A- og et B-lag. To-delingen er der, og det må vi erkjenne, sa Casten von Otter.

Hans forslag til løsning ligger i den ideskissen som kalles Aktivt arbeidsliv. Den viser at man i en tid med raske omstillinger må gi folk muligheter til å følge med på ferden. Det handler blant annet om å skape muligheter for dem som står utenfor, unngå å gjøre arbeidsløse til klienter, gi arbeidsløse muligheter til å unngå langtidsledighet og bidra med tiltak i omstillingsprosesser.

- Vi må gi arbeidskraften "vingarnas trygghet" gjennom blant annet å skape en mer selektiv og individuelt tilpasset arbeidsmarkedspolitikk, sa Casten von Otter.

Er det mulig å skape et bærekraftig arbeidsliv?

Ja, var svaret fra professor Bjørge Aase Sørensen, Arbeidsforskningsinstituttet, som gjennom å skissere fire ulike scenarier tydeliggjorde tendenser og trekk ved fremtidens arbeidsliv.

- Et bærekraftig arbeidsliv er mulig, men det betinger at vi gjør noen reflekterte valg som blant annet innebærer å tydeliggjøre verdier, sa hun.

Den direkte dialog med virksomhederne

Det nye Virksomhedspanel på www.ministerdialog.dk har afsløret stor interesse for socialt engagement blandt danske virksomheder.

Af Anders Jakobsen

Ikke mindre end 5.600 danske virksomheder har på blot et par uger meldt sig til et nyt virksomhedspanel, der har til formål at skabe en dialog omkring socialt engagement. Det blev lanceret som led i det nye tiltag »Ministerdialog.dk«. Beskæftigelsesministeriet i Danmark sendte breve ud til 80.000 danske virksomheder, og heraf har 9.000 svaret ved at klikke sig ind på www.ministerdialog.dk. Det skete i slutningen af september 2004, og i løbet af få uger havde 5.600 meldt sig til Virksomhedspanelet. De har gjort det ved – via nettet – at besvaret 21 spørgsmål om socialt engagement på arbejdspladserne. Mange af dem har samtidig fortalt om egne erfaringer, og en del har tilmed stillet spørgsmål.

Egne historier

Ved at lægge egne historier ud på nettet kan andre virksomheder se, hvordan udfordringerne ved socialt engagement meget konkret klares af de virksomheder, der har prøvet det. De deltagende virksomheder i panelet er i størrelse ret jævnt fordelt mellem private og offentlige samt organisationer.

Svarene viser, at mange ønsker kontakt med andre virksomheder, og de vil gerne stille sig til rådighed. Ca. 700 har bedt om at blive medlem af De Regionale Netværk af virksomheder, så der nu er omkring 1.400 medlemmer.

Ønsker kontakt

De hyppigste spørgsmål er om: Generelle problemer, når man skal arbejde med socialt engagement.

Sygepolitik. Fastholdelse af allerede ansatte med nedsat arbejdsevne. Forhold for folk på særlige vilkår som fleksjob eller med løntilskud. Og endelig om ansættelse af folk med anden etnisk baggrund. Svarene viser iøvrigt – lidt overraskende – at mange ønsker at blive kontaktet af det offentlige.

Ved at klikke ind på Cases kan man læse en række meget konkrete og udvalgte sager fra forskellige navngivne virksomheder, der fortæller om deres erfaringer med socialt engagement. Men ellers bliver alt det, virksomhederne oplyser om sig selv, behandlet anonymt og helt fortroligt.

Planteskole

Direktør og ejer Ole Schellerup fra en af de deltagende virksomheder, Birkholm Planteskole i Allerød i Nordsjælland, siger til AiN:

– Jeg synes, Virksomhedspanelet er en rigtig god idé. Jeg vil ikke mindst bruge det til at påpege nogle af de problemer, vi oplever ved at tage svagt fungerende folk ind på vores arbejdsplads. Vi har svagtfungerende her, som er meget glade for at være her – og vi er glade for at have dem og kan se, at de har det godt.

– Men vi er f.eks. ikke begejstrede for, at her kommer »forretnings«-folk fra kommunerne ind ad døren, og som først og fremmest har til hensigt at få afsat folk til os ud fra snævre økonomiske motiver. Det vil jeg bl.a. bruge Virksomhedspanelet til at påpege og få en debat om, siger Ole Schellerup.

Solbakken

I den jyske by Skive fortæller Søren Søndergaard, der er fungerende afdelingsleder ved døgninstitutionen Solbakken, at de dér har haft rigtig megen glæde af Virksomhedspanelet:

– Vi har brugt det til at få en række gode informationer om det rummelige arbejdsmarked. Vi har kunnet læse om andre, og vi har taget kontakt til syv andre arbejdspladser og to af dem har vi tilmed holdt møder med.

– Der er nogle ting, vi ikke lige har vidst og tænkt på, og det har vi således fået afklaret ved at læse og tale med andre om det rummelige arbejdsmarked. Vi har således ansat to personer på særlige vilkår og påtænker at ansætte én mere.

– Jeg synes, at vi som virksomheder og arbejdspladser har et medansvar for at videreudvikle dette forum. Der er en lang række spørgsmål, som er lette at løse på denne måde. Vi synes Virksomhedspanelet er en rigtig god idé, siger Søren Søndergaard.

Flexibilitet – på vems villkor?

Globalisering och teknisk utveckling kräver snabba produktionsomställningar, samtidigt som kunskapsintensiva industrier och verksamheter behöver mångsidiga medarbetare med lust att lära nytt. Också arbetstagare ställer andra krav på arbetslivet än förr och allt fler både män och kvinnor söker en flexibel lösning på arbetslivet som gör det möjligt med balans mellan familj, fritid och arbetsliv.

Flexibilitet har blivit det magiska begrepp som ska föra oss bort från stela strukturer, men det är ett glidande begrepp med många ansikten. Betyder flexibilitet samma sak för arbetsgivare och arbetstagare? Och kan man kombinera företagets behov av flexibilitet i tid och antal anställda med människans behov av förutsägbarhet och trygghet? Det är en av frågorna på dagordningen, både i de nordiska länderna och på EU-nivå.

Flexibilitet – en handelsvara i kampen om jobben

För att kunna konkurrera i en hårdnande marknad krävs en större flexibilitet, hävdar många arbetsgivare. Skarp kritik har riktats mot den svenska arbetsrätten, som har beskrivits som hindrande och stelbent för den önskade flexibiliteten. Men nu visar en ny svensk doktorsavhandling att detta är kraftigt överdrivet. Genom lokala förhandlingar har även de mest kritiska arbetsgivare kunnat uppnå en hög grad av flexibilitet.



Av:
Gunhild Wallin,
journalist Sverige

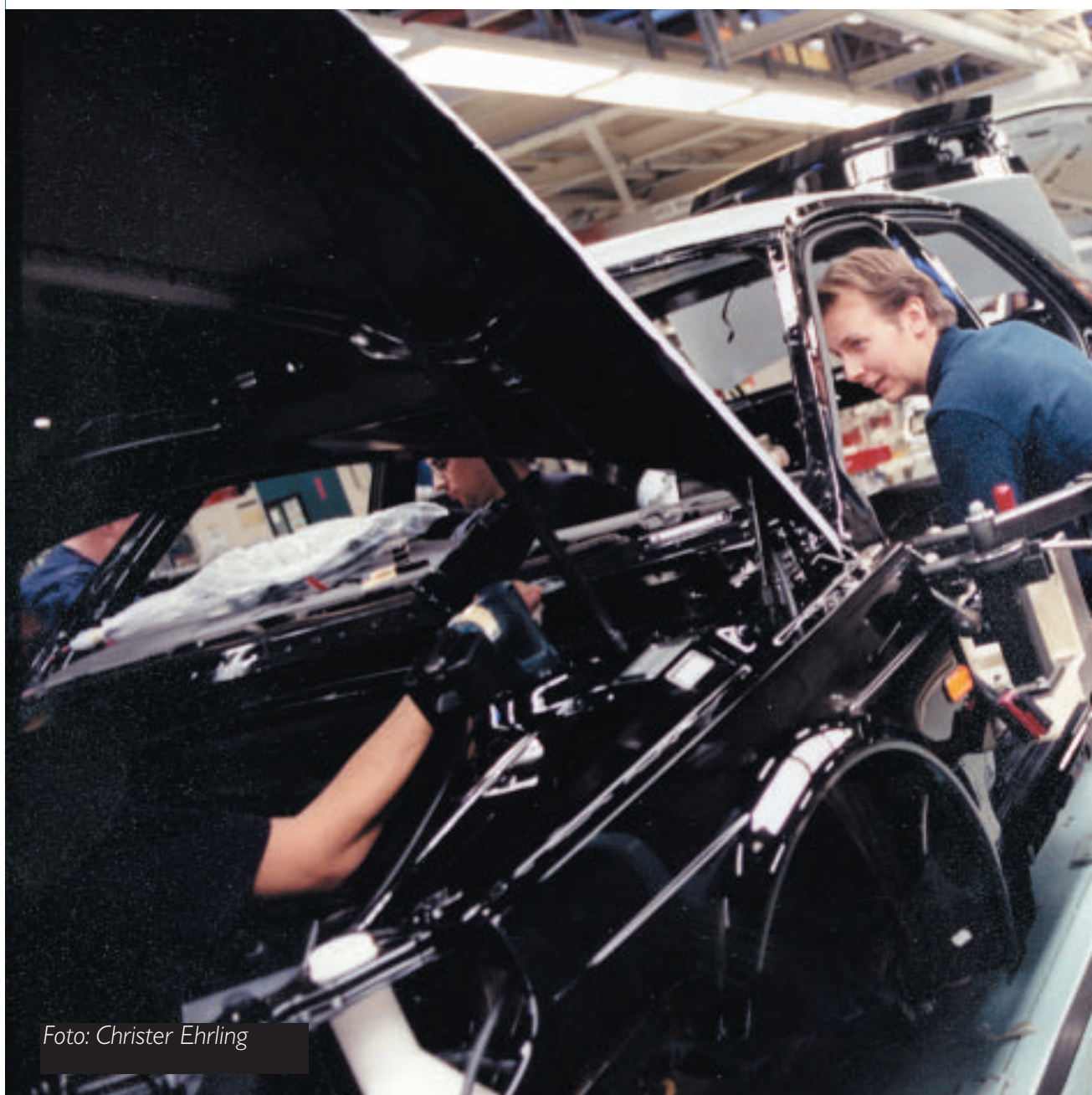


Foto: Christer Ehrling

När General Motors, GM, spelar ut bilfabrikerna i Trollhättan och tyska Rüsselsheim mot varandra i kampen om den framtida biltillverkningen, spelar flexibiliteten stor roll. Flexibla arbetstider, fler tillfälligt anställda, ändrade övertidsregler och vid behov flytande funktioner mellan arbetare och tjänstemän är några av de förändringar som fackklubbarna i Trollhättan hoppas ska beveka GM att välja Trollhättan framför Rüsselsheim för den framtida produktionen av mellanstora bilar.

- Det är helt nytt att man så tydligt ställer två fabriker mot

varandra och det ger ett väldigt tufft förhandlingsläge. Men vi har tydligt gjort klart att vi inte ger oss in i en "skönhetstävling", som innebär sänkta avtal, säger Veli-Pekka Säikkälä, förhandlingsombudsman på svenska Metall och som fungerat som stöd för Metall-klubben i Trollhättan.

Bakgrunden är att General Motors, GM, vill koncentrera sin framtida biltillverkning av mellanstora bilar till antingen tyska Rüsselsheim eller svenska Trollhättan. Verksamheten måste, enligt GM, rationaliseras för att hävda sig i en internationell konkurrens.

I Trollhättan arbetar idag 5600 arbetare och tjänstemän och i tyska Rüsselsheim arbetar 6000 personer. Några av fördelarna för den tyska fabriken är att fabriken klarar GM:s produktionskrav på 60 bilar i timmen redan idag och att den ligger i ett område nära till både arbetskraft och goda kommunikationer. Svenska Trollhättan har sämre infrastruktur, men billigare arbetskraft.

Enligt uppgifter i tidskriften "Dagens Arbete" är en arbetare i Rüsselsheim 60 procent dyrare och har både längre semester och kortare arbetstid.

GM har nu begärt in offerter från respektive företag, för att se vilket av dem som kan erbjuda de bästa och billigaste produktionsförhållandena.

De berörda fackförbunden beslutade tidigt i processen att motverka social dumpning genom att bjuda under varandra i löner. I ett gemensamt uttalande slog man fast att man ville kämpa för jobben vid båda fabrikerna och de lokala fackklubbarna i Rüsselsheim och Trollhättan. Man gav också varandra ett löfte att inte öka arbetstiden utan kompensation.

- Bryter den ena klubben löftet, så gör snart den andra det och det blir en dålig spiral som kan sprida sig till andra fabriker. Vi kan inte sänka lönerna i Sverige, däremot finns det två saker som är relevanta – effektiv produktionstid och flexibilitet, säger Veli-Pekka Säikkälä.

Den offert Saab Automobile i Trollhättan, har lämnat till GM bekräftar att flexibilitet är en "rejel konkurrensgrej", som Veli-Pekka Säikkälä uttrycker det. I det förslag som företaget och de berörda fackförbunden, bland annat Metall, har enats om, ökar företaget möjlighet att mera effektivt använda arbetskraften. Tvåskift görs om till treskift vilket innebär en väsentlig ökad produktionstid. Betalda raster tas bort, men kompenseras med en högre lön. Vid



arbetstoppar får företaget rätt att anlita bemanningsföretag för att ta in tillfälliga arbetare och tjänstemän och arbetare kan rycka in och göra varandras arbete. Det diskuteras också om företaget ska ha tvingande rätt att kräva att anställda arbetar extra på lördagar.

- Jag har hört arbetsgivare klaga på att det svenska systemet är stelt, men jag håller inte med om det.

Vi påstår att vi är flexibla i Sverige, därför att våra avtal ger möjlighet till lokala lösningar.

En annan konkurrensfördel är att det är billigare att säga upp människor vid övertagandet här än i Tyskland, säger Veli-Pekka Säikkälä.

Sedan 90-talet har arbetsgivarnas krav på flexibilitet ökat. Samtidigt infördes "just in time"-tillverkning, vilket innebär att man har så lite som möjligt i lager. Detta har gjort arbetsgivarna mera sårbara, hävdar Veli-Pekka Säikkälä.

Finns en gräns för flexibilitet?

- Det beror på hur samhället i övrigt är uppbyggt. Finns bra arbetslöshetsersättning och system för omställningar så öppnar det för flexibilitet, men det är klart att det finns gränser. Vi har till exempel fått gå med på att företaget kan hyra in tio procent av personalen och från 90-talet har antalet visstidsanställda tredubblats. Det är en

jätteviktig facklig fråga. Om vi accepterar hur många tidsbegränsade anställningar som helst för att skydda de fast anställda, så offerar vi ju de människorna och det är viktigt att vi inte gör det, säger Veli-Pekka Säikkälä.

Saabs offert till GM, visar vilka stora möjligheter till flexibilitet som ryms inom kollektivavtalen, anser Anne Grönlund, som nyligen disputerade med avhandlingen "Flexibilitetens gränser" vid sociologiska institutionen vid Umeå universitet. Krav på en uppmjukning av nuvarande arbetsrättslagar, inte minst krav på tidsmässig flexibilitet, har länge drivits av verkstadsindustrins arbetsgivare, med motiveringen att det är nödvändigt för att klara internationell konkurrens och för att slippa flytta ut jobben. Ofta har fackklubbar, bland annat av rädsla för att förlora jobben, öppnat för arbetsgivarnas rätt att förlägga arbetstiden friare och mer i överensstämmelse med produktionsnivå.

Anne Grönlund valde att studera flexibilitet, eftersom hon såg hur begreppet flexibilitet dominerade debatten om det nya arbetslivet. Flexibilitet förbinds ofta till förhoppningar om ett nytt, modernt och dynamiskt arbetsliv, men få definierar vems flexibilitet man talar om och vilken sorts flexibilitet det är frågan om. Hennes syfte var, enligt avhandlingens inledning, att "befria flexibiliteten från den politiska retorikens slöjor och visa hur den konkret ser ut när den uppträder på svenska arbetsplatser."

- Flexibilitet nämns ofta både som mål och medel på samma gång. Enligt retoriken ska en flexibel arbetsrätt ge en flexibel arbetsmarknad, som i sin tur ger flexibla organisationer och en flexibilitet för individen. Flexibilitet är ett positivt laddat ord, men om man inte vet vad man talar om blir det farligt. Inte minst bör man definiera om flexibiliteten har utformats utifrån ett arbetsta-

gar-, eller ett arbetsgivarbehov. När arbetsgivare talar om flexibilitet handlar det ofta om rätten att disponera arbetskraften och då är det också en maktfråga, säger Anne Grönlund.

Flexibilitet tar sig olika uttryck. När arbetsgivaren vill ha möjlighet att ändra arbetsstyrkans storlek i förhållande till produktionen talar man om numerär flexibilitet. Flexibel arbetstid är en annan typ av flexibilitet och hur den ser ut, beror på om den tillkommit på arbetsgivares eller arbetstagares initiativ. Funktionell flexibilitet handlar om bredd och rörlighet i arbetets innehåll, till exempel arbetsrotation. Det är en form av flexibilitet som betyder utveckling och som ofta bedöms som positiv för den anställde. Men även här finns anledning att undersöka vems flexibilitet man talar om. När den anställde erbjuds flexibilitet i tid och arbetsuppgifter luckras gränserna för arbetet upp. Det kan vara positivt, men rymmer också en risk. Plötsligt sätts gränserna för arbetet av den anställde själv. Det blir en intern reglering av kraven, istället för som tidigare en extern och det kan i en slimmad organisation innebära både gränslösa och tuffa krav. Anne Grönlunds forskning visar till exempel att funktionell flexibilitet gör arbetet mer intensivt.

Anne Grönlund studerade genom enkätsvar företag inom tre branscher – verkstadsindustri, finansmarknad och vården. Hon fann att verkstadsindustrin, inte oväntat, var den mest flexibla branschen. Men undersökningen visade också att arbetsrätten inte utgjorde något hinder för flexibilitet. De arbetsplatser vars chefer var negativa till arbetsrätten var i praktiken inte mindre flexibla än andra, vare sig i fråga om numerär flexibilitet eller arbetstider.

- Att arbetsrätten skulle vara ett hinder är kraftigt överdrivet, genom lokala avtal finns möjlighet att göra stora undantag från lagen

om anställningsskydd och övriga arbetsrättslagar. Det är intressant eftersom arbetsgivarna ofta pekar ut arbetsrätten som ett avgörande hinder för flexibilitet, kommenterar Anne Grönlund.

- Det måste finnas ett föränderligt arbetsliv, men det är viktigt att det finns en flexibilitet utifrån människors behov, att det tas hänsyn till att man orkar mer eller mindre i olika perioder. Ibland är

delsen av att definiera vilken sorts flexibilitet man talar om. Han har bland annat forskat kring flexibilitet på temat "Fasta förhållanden och lösa förbindelser", där han varnar för en utveckling där kärnanställdas trygghet bekostas med hjälp av numerär flexibilitet, det vill säga ett växande antal tillfälliga anställningar som gör det möjligt för företagen att både behålla kärnkompetens och att ställa om produktion. Trygghet skapas i kärnan och osäkerhet förs ut i periferin. Hans definition av flexibilitet är "obundet kapital som omedelbart kan användas för att hantera nya situationer och uppgifter". Men, om en organisation är slimmad ner på bara skinnet, kan den då samtidigt vara flexibel? Gunnar Aronsson anser inte det.

- I sådana organisationer finns ingen reservkapacitet och då blir de inte flexibla enligt min definition. Innovation och effektivitet står i motsats till slimmade organisationer, säger han.

Trots att arbetsrätten fått klä skott som oflexibel i den svenska debatten, rankas Sverige liksom de övriga nordiska länderna, bland de tio bästa när World Economic Forum gick ut till 8000 företagsledare över hela världen och frågade om bland annat makroekonomiska villkor för företagande, kvaliteten på de offentliga institutionerna och beredskap för teknikutveckling och innovationer. Detta bör man ha i minnet, om än inte låta sig slå till ro med, sa Allan Larsson i ett föredrag han höll på konferensen "Hva er nytt i det nye arbeidslivet", arrangerat av Norges forskningsråd.

- Trygghet och flexibilitet är inte en nollsummespel, utan en fråga om hur man utformar systemen så att man kan uppnå synergi. Politik för näringsliv och arbetsmarknad är inte en fråga om antingen – eller, det är en fråga om att finna bra lösningar som gör det möjligt att åstadkomma både – och, sa Allan Larsson.

Exemplet Trollhättan och Rüsselsheim visar hur en global konkurrens pressar fram flexibla lösningar både i tid, antal anställda och funktioner och att detta är fullt möjligt avtalsvägen.

Produktionssystemen slimmas så hårt som möjligt för att överleva konkurrens från låglöneländer som i allt större utsträckning tar över industriell produktion. En annan överlevnadsstrategi är att utveckla kunskapsintensiv industri. Till exempel berättade Leif Hellebø, VD för Hydro Polymers, på en konferens i Oslo, att det tar fyra år inskolning innan han törs sätta nyutbildade civilingenjörer på den komplicerade processapparaturen. Det kräver alltså stabilitet och långvariga anställningar. Konferensen, som var på temat "Hva er nytt med det nye arbeidslivet?", diskuterade bland annat förhållandet mellan uthålliga arbetsplatser och graden av flexibilitet. Global konkurrens, snabb teknikutveckling och en åldrande befolkning kräver ett ständigt lärande, till exempel nämndes att under en tioårsperiod har 80 procent av tekniken bytts ut, men bara 20 procent av arbetskraften.

det viktigt att stanna upp och tänka efter vilken förändring man talar om och hur den ska uppnås. Även om arbetsgivarna vill ha snabba omställningar vill de ju inte ha organisationer i kaos, säger Anne Grönlund.

Flexibilitet har i Lissabon-rapporten formulerats som ett sätt att möta utmaningarna. Genom att höja utbildningsnivåerna och kompetensen i arbetslivet ska Europa skapa mer flexibilitet och anpassningsförmåga på arbetsmarknaderna. Anne Grönlund visar också i sin avhandling att kompetensfrågor är ett större problem för arbetsgivare än arbetsrätten.

Frågan är då om det är möjligt att förena ständigt lärande och kompetensutveckling med slimmade organisationer och en stor flexibilitet i förhållande till anställningsformer och antal anställda? Gunnar Aronsson, professor vid Arbetslivsinstitutet i Stockholm, betonar likt Anne Grönlund, bety-

Det danske mirakel – kaldet flexicurity

Lønmodtagere har en relativ lav sikkerhed i ansættelsen i Danmark, og det giver høj mobilitet – men ingen utilfredshed



Af:
Anders Jakobsen
journalist,
Danmark

»Det danske mirakel« – jo, således kaldes den danske arbejdsmarkeds-model, som har formået at skabe en situation, hvor lav sikkerhed i ansættelsen og forholdsvis høj dagpenge-indtægt har givet en vis tryghed. Resultatet er, at Danmark har en meget høj mobilitet på arbejdsmarkedet – og folk føler det ikke som en trussel. Modellen kaldes »flexicurity«, og

den bygger på tre meget vigtige elementer: For det første er der en ret høj økonomisk kompensation ved ledighed – især for de lavest lønnede. Ledige får dagpenge fra første dag – og kan få det i op til fire år.

For det andet er der gennemført en række arbejdsmarkedsreformer, der modarbejder passiv forsørgelse. De ledige – og især de unge – har

pligt til at være aktive: søge job og kvalificere sig.

Endelig er der for det tredje sket en klar økonomisk vækst i Danmark siden 1990, uden at det samtidig har skabt væsentlig inflation. Vi har spurgt to repræsentanter på det danske arbejdsmarked om deres syn på den høje fleksibilitet.

Der er masser af flexibilitet i aftalerne

Overenskomsterne skal blot udnyttes bedre, siger formanden for Fællesrådet for Tjenestemænd og Funktionærer Bente Sorgenfrei



– Jeg er ikke så forhippet på at få mere flexibilitet ind i vore overenskomster, for der er allerede en lang række muligheder for at øge fleksibiliteten, siger formanden for FTF, Bente Sorgenfrei.
Foto: Søren Wesseltoft

Formanden for Fællesrådet for Tjenestemænd og Funktionærer Bente Sorgenfrei mener, at fleksibilitet kan skabes på flere måder: Man kan benytte økonomien til at fremme fleksibiliteten. Men næsten allervigtigst for hende kan man øge fleksibiliteten ved at kvalificere folk – og dermed gøre dem mindre tilbøjelige til at prøve nye udfordringer på arbejdsmarkedet:

– Vi mener ikke, at dagpengesystemet er for generøst overfor de ledige. Vi har meget korte varsler ved afsked, og det må der så kom-

penseres for. Og vi får ikke mere fleksibilitet ved at sænke dagpengesatserne – men ved, at folk bliver dygtigere og ved, at de trygt kan prøve noget nyt.

Godt med mobilitet

– Vi har en stor mobilitet på arbejdsmarkedet i Danmark, og det skal vi være glade for. Det er ikke mindst et resultat af, at vi gør meget for at holde arbejdskraften ved lige – ved at sørge for, at den hele tiden bliver opkvalificeret og løbende tilpasses udviklingen.

– Vi ser visse steder, at folk accepterer gå ned i løn for at beholde arbejdspladserne – f.eks. i SAS og på de tyske bilfabrikker. Jeg er ikke sikker på, at det er vejen frem – vi skal ikke prøve på at konkurrere med folk i Østen ved hjælp af lønnen. Det kan vi ikke.

– Vi skal i stedet hele tiden sørge for, at vi kan noget, de andre ikke kan – og slet ikke på den måde, vi kan gøre det. Altså både noget om nye produkter og måder at organisere arbejdet på. Det gælder om, at vi hele tiden har

nogle innovative lag. Derfor bør regeringen investere meget, meget mere i forskning.

Mange muligheder

– Jeg er ikke så forhippet på at få mere flexibilitet ind i vore overenskomster, for der er allerede en lang række muligheder for at øge fleksibiliteten omkring løn, arbejdstider og arbejdets tilrettelæggelse. Problemet er, at alt for få udnytter overenskomsterne fuldt ud. Derfor behøver vi ikke gøre mere på aftaleområdet for at øge mobiliteten, vi kan blot benytte de redskaber, vi har. Det er ofte et lokalt problem mellem de enkelte ansatte og arbejdsgiverne.

– I EU taler man om at indføre 48 timers arbejdsuge. Faren er, at det vil nedslide arbejdskraften. I stedet skal vi sørge for at arbejdskraften bliver vedligeholdet – hele tiden. Perspektivet er bl.a., at vi med de fremtidige overenskomster skal regne med, at arbejdskraften skal kunne holde i flere år på arbejdsmarkedet. Så nytter det ikke at slide den ned med en lang arbejdsuge.

Den nordiske model

– Det nytter heller ikke, at arbejdsmarkedet tænker for snævert på sig selv. Vi er nødt til at se mere bredt samfundsmæssigt på problemet. Den arbejdskraft vi nedslider, vil blive en byrde for samfundet,

og det vil heller ikke hjælpe industrien.

– Vi har i Norden en meget høj grad af konsensus på arbejdsmarkedet og megen lidt indblanding fra regeringen – samt få arbejdskonflikter. Sammen er vi blevet

rigtig gode til at klare problemerne uden regeringens indblanding. Denne nordiske model er rigtig god, og den vil vi meget gerne sammen udbrede til det øvrige EU, siger Bente Sorgenfrei.

De passive ydelser er et problem

Chefkonsulent i Dansk Arbejdsgiverforening Erik Simonsen mener, at for høje dagpengesatser svækker motivation for at tage arbejde

Chefkonsulent i Dansk Arbejdsgiverforening Erik Simonsen er meget enig i, at den danske model generelt er meget fleksibel, men han mener, at de relativt høje dagpengesatser for de lavest lønnede er en hæmsko for motivation og fleksibilitet:

– For en række mennesker kan det ikke betale sig rent økonomisk at tage et arbejde, fordi forskellen på dagpenge og løn er for lille. Det er både skidt for arbejdsmarkedet og for den enkelte, for det er ikke godt at gå ledig.

– Vi har opbygget et socialt system, hvor 900.000 mennesker i den erhvervsaktive alder er på offentlige ydelser. Naturligvis er der en række, som aldrig vil kunne få en rolle eller nogen betydelig rolle på arbejdsmarkedet. Men for en del andre på offentlige ydelser er det ingen naturlov, at de ikke skulle kunne komme ind på arbejdsmarkedet – helt eller delvist. Og der kan vi bl.a. bruge økonomiske instrumenter.

Skruet rigtigt sammen

– Generelt må vi sige, at den høje fleksibilitet er et eksempel på, at vi her i landet har skruet tingene rigtigt sammen. Men det er elementer, der ligger langt væk fra lovgivningen – det er noget, man har aftalt sig til på arbejdsmarkedet.

– Flexicurity har to vigtige elementer: Flexibilitet i ansættelsen

giver mange mulighed for at komme i berøring med arbejdsmarkedet – og mange kommer samtidig i berøring med ledigheds-systemet – det er altså naturligt for mange. I andre lande har de måske relativt få, der er i berøring med ledighed, og de er låst fast i ledighed.

– Ikke ret mange lande har en større mobilitet end Danmark. I gennemsnit skifter hver danske medarbejder job hvert tredje år, og det er endnu mere udbredt blandt de unge i forhold til de ældre.

– Men man kan ikke bare sætte lighedstegn mellem flexicurity og sikkerhed på arbejdsmarkedet. Det fremmes ikke specielt af, at man f.eks. kan oppebære dagpenge i fire år.

Forarmning

– Folk bliver vel ikke mere mobile, af at blive mere forarmede – er du ikke bange for, at vi skaber et alternativt arbejdsmarked med underbetaling, sort økonomi osv?

– Nej, forarmningen ligger først og fremmest i det offentlige, passive system. Vi har stor lønmobilitet i Danmark. En begyndelsesløn er ofte på 100 kr. i timen, men den kan meget hurtigt stige. Danmark er ikke karakteriseret ved »working poor«. Jeg er mere bekymret for den passive forsørgelse.

– Hvad betyder udflytningen af arbejdspladser til andre lande?



– Men man kan ikke bare sætte lighedstegn mellem flexicurity og sikkerhed på arbejdsmarkedet, siger chefkonsulent i DA, Erik Simonsen.
Foto: Søren Wesseltoft

– Vi kan som arbejdsgivere ikke være ligeglade med, at arbejdspladser flytter ud. Men vi skal heller ikke i den enkelte situation begrænse det. Ofte er det danske firmaers medarbejdere i andre lande, der producerer goderne, og det kommer os til gode her i landet.

Et godt eksempel

– Et godt eksempel på dette er tekstilindustrien. Her er værdien af dansk tøjproduktion steget meget, ikke mindst fordi den branche har fået en helt anden type job i Danmark: designere, markedsføringsfolk osv. Og beskæftigelsen er ikke blevet mindre. Dette ser vi også i andre brancher.

– Det skyldes i høj grad, at hele vort kvalifikationsgrundlag er højt. Der skal fortsat sættes på at øge kvalificeringen – det er også forudsætningen og begrundelsen for at holde de højere lønninger. Man må altid være fleksibel og parat til at tage job i en ny branche, hvis den, man er i, forsvinder, siger Erik Simonsen.

Sjukhuset som lockar med familjeflex: I Hyvinge baseras arbetsplatsen på önskelistan

Fakta:
Sjukhuset i
Hyvinge firar snart
30 år och betjänar
167 000 invånare.
Sjukhuset ingår
i det stora
Helsingfors och
Nylands
sjukvårdsdistrikt.

Möjligheten att ordna arbetstiderna så att jobbet går ihop med ett vettigt familjeliv har lockat många sköterskor till ett sjukhus i södra Finland.



Mikko Aalto är en av få män på sjukhuset – men även han har behov av att kombinera arbetstider och familjeliv.

Mikko Aalto arbetar som röntgen-skötare på Hyvinge sjukhus, fem mil norr om Helsingfors. Han förbereder sig på att röntga tarmarna hos en patient och drar på sig skyddshandskar, men hinner svara på en fråga om arbetstiden.

- Det viktigaste är flexibilitet med arbetslistorna. Min fru arbetar i Helsingfors och åker iväg tidigt så jag behöver inte ta nattskiftet i veckorna.

”Tidiga morgnar är ett gift”, har han skrivit in på den önskelista för arbetspass som avdelningssköterskan Eija Eskelinen sammanställt.

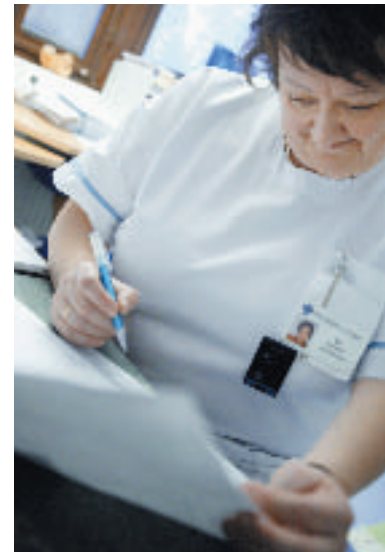
- Endast en gång har jag tvingats dra lott och det var nyårsnatten under millennieskiftet, säger Eskelinen som tar till egna metoder för att kommunicera. Meddelanden om viktiga möten

tejpar hon fast på golvet vid ingången till fikarummet. De som hon vet att sällan använder e-posten får istället en utskrift tejpad på väggen till klädskalet.

- Att få informationen att röra sig här är en utmaning.

En stor del av Eskelinens arbetstid går till att jämkä samman önskemålen om arbetstider, men så är också resultatet bra.

Ett exempel: Det råder brist på röntgensköterskor i Finland och Hyvinge sjukhus behövde tillsätta fyra tjänster. Annonstexten i fackets tidning utformades med betoning på att de som får jobbet ska ha möjlighet att kombinera arbete och familj. Resultatet var närmast förbluffande - sjukhuset kunde välja mellan fjorton sökande.



Det mesta av Eija Eskelinens arbete handlar om att göra arbetslistor.

- Det här sjukhuset har ett bra rykte. Många ringer från Helsingfors och frågar om vi har jobb åt dem, för de har hört så mycket gott, säger översköterska Soili Siipola.

Det här visar att en flexibel inställning till familjeliv och arbete kan vara ett framgångskoncept på arbetsmarknaden. På önskelistan finns anteckningar om ensamförsörjare som bara vill jobba nattskiftet vartannat veckoslut då barnen är hos den andra föräldern, till anställda som behöver flexitid för att kunna ta hand om sina åldriga föräldrar.

- Det finns ju så många slag av familjeliv, säger Siipola. I Finland har den ena föräldern rätt att jobba deltid tills barnet börjar årskurs tre i skolan, men



Av:
Carl-Gustav
Lindén,
journalist Finland

många vill vara vårdlediga längre än så.

- Även om det inte är lagstadgat försöker vi vara flexibla, säger Siipola.

Fast vägen har varit lång. År 2001 gick ledningen för Hyvinge sjukhus och dess personal på 1051 personer + en övervägande majoritet kvinnor, + med i ett arbetslivsprojekt som Forsknings- och utvecklingscentralen för hälsovården, Stakes, genomförde på en rad finländska arbetsplatser.

Förutom arbete och familj ingick att förbättra kvaliteten på arbetslivet och minska stressen samt att främja jämställdheten.

Finansieringen kom delvis från den europeiska socialfonden.

Nu är utvecklingsprojektet inne på slutrakan, men någon enskild avgörande förändringsfaktor är svårt att peka ut. En viktig del av de gemensamma seminarierna har varit upplevelsebaserade. Alla fick börja med att rita sin livskurva från barndomen till denna dag. Den

berättelsen fylldes på med bilder, folk fick ta bilder på sina bästa barndomsminnen till de gemensamma sessionerna, för att på det sättet kunna berätta vem de är.

- Vi grät, det var starka känslor, säger Siipola.

Tanken bakom fotografierna var att folk lättare skulle kunna berätta för arbetskamraterna om okända sidor av sig själva. Hela temat för utvecklingsprojektet var ju att göra det osynliga synligt.

- Fast i början var det nog svårt att förstå hur fotografierna hängde ihop med det här, sitt privatliv

Alla anställda har fotograferats av en porträttfotograf på jobbet så att man vet vem som är vem. Patientens väg genom sjukhuset har dokumenterats av personalen själv med fotoutställningar.

- Jag som alltid har varit rädd för att bli fotograferad, nu räds jag inte längre kameran, säger sekreteraren Katariina Kuntsi som

efter det här varit med i direktsänd riks-tv.

Genom drama i samarbete med professionella skådespelare från Forum-teatern gjordes arbetsplatsens konflikter och problem synliga.

- Vi övade oss i att beröra svåra saker och hur man för dem på tal, säger Siipola.

Avsikten var också här att få till stånd förändringar inom människorna själva med tanke på en bättre arbetsmiljö. Kulturarbetet har kombinerats med intervjuer om synen på arbete och privatliv och hur man uppfattar arbetsgivaren, men i själva verket skapades inga nya processer för hur familjeliv och arbete bättre kan kombineras.

- Men min egen och mina kollegers attityd till de möjligheter som står till buds kom under projektet närmare och blev mer konkreta, säger Siipola.

Familjepolitiken måste in på arbetsplatserna

Finland har med de nordiska länderna hört till föregångarna inom den offentliga familjepolitiken.

Moderskapsledigheten firar 40 år och papporna har i ett kvartssekel haft rätt att få ledigt i samband med barnens födsel – kommunerna är sedan 1996 förpliktade att ordna dagvård år alla barn under skolåldern.

Att kombinera familj och arbete har närmast setts som ett problem för småbarnsfamiljer och på arbetsplatserna tycker många fortfarande att familjelivet är en privatsak.

Det här är på väg att förändras, och nu talar såväl forskare som fackliga representanter och även arbetsgivare om ökad flexibilitet som en förutsättning för den som i framtiden vill anställa personal.

I takt med att befolkningen åldras dyker nämligen också nya krav upp, och de gäller inte skötsel av småbarn utan

föräldrar samt andra behov av flexibelt arbetsliv.

- Att en syn på livstotaliteten saknas på arbetsplatserna framgår genom att arbetstagarna bara ses som arbetstagare, inte en människa som har ett liv utanför arbetet, skriver forskaren Minna Salmi i en ny studie.

Sedan mitten av 1990-talet har Forsknings- och utvecklingscentralen för hälsovården, Stakes, genomfört en lång rad utvecklingsprojekt med tanke på kombinationen av familj och arbete. Resultatet finns nu i form av en forskningsrapport och en handbok – båda bara på finska.

Forskarna konstaterar att de utvecklingsprojekt som genomförts – som på Hyvinge sjukhus - krävt mycket tid och att problemet egentligen inte varit motståndet på arbetsplatserna, utan snarare att folk varit så

pessimistiska, frustrerade och trötta på sin situation i jobbet att förändringar blir svåra att åstadkomma.

Samtidigt visar de enkätundersökningar som gjorts att frågan om hur man kombinerar familj och arbete upplevs som ytterst viktig på alla nivåer och den vanliga lösningen på problemet i själva verket är mycket enkel: en ändring av systemet med arbetstider och arbetspass.

Dessutom ansåg 95 procent av de tillfrågade – och en ännu större andel chefer – att ett företag framstår som en mycket mer lockande arbetsplats om det är känt för att befrämja flexibla lösningar när det gäller arbetslivet. Däremot visar Stakes rapport att det inte finns några universella lösningar eller "best practise" som kan tas i bruk på alla arbetsplatser. Vardagslivets pussel är unikt för alla människor och de förändras med tiden.

Det er de tyste vi må hjelpe

Arbeidsløsheten skal ned og sysselsettingen opp. Finlands arbeidsminister syns det er viktig å ha høye mål, men innrømmer at det kan bli tøft å nå målet om 100 000 nye arbeidsplasser på fire år.



Foto:
Cata Portin

- Hei, hilser Tarja Filatov for andre gang.

Det er midt under sentrale lønnsforhandlinger. Regjeringen bidrar inn i prosessen. Arbeidsminister Tarja Filatov sitter i regjeringens finansutvalg. En av partene i forhandlingene har tatt kontakt. Hun har avbrutt intervjuet for å ta telefonen.

Det handler blant annet om et nytt tiltak for å forebygge arbeidsløshet ved nedbemannings, forteller hun til Arbeidsliv i Norden.

- Når en virksomhet må si opp folk, kan vi gå inn med kompetansehevende tiltak før arbeidstakerne må slutte. Det er noe nytt, at vi ikke bare bistår dem som er blitt arbeidsløse. Hensikten med dette er å forebygge arbeidsløshet, sier Tarja Filatov.

En aktiv arbeidsmarkeds- politikk, partssamarbeid og

trepartsdialog er kjennetegn ved den nordiske modellen. Finland har den høyeste ledigheten i Norden, og er sånn sett det eneste nordiske landet som ikke har oppnådd målet i EU's sysselsettingsstrategi. Nå jobbes det på bred front for å øke sysselsettingen og få ned arbeidsløsheten. I løpet av 2005 skal 1/3 av de arbeidsløse være i aktive tiltak.

Samarbeidstanken står sterkt. I 2004 har Regjeringen sjøsat fire tverrdepartementale programmer. Ett av disse er Sysselsettingsprogrammet. Hele 9 av 13 ministerier er engasjert i arbeidet for å få ned arbeidsløsheten og øke tilgangen på kvalifisert arbeidskraft. Ministergruppen på fem som ledes av arbeidsministeren, har det overordnede planleggings- og gjennomføringsansvaret for programmet. Ledergruppen er satt sammen av høyere embetsmenn fra flere departement. Her sitter også partene i arbeidslivet med som sakkyn- dig. Dette er en av flere måter å tenke og handle på, sier Tarja Filatov:

- Programmene er en måte å knytte sammen ministre for å diskutere vanskelige og viktige politiske saker der vi trenger å finne løsninger som går på tvers av departementsgrenser. Hvordan vi utformer utdanningspolitikken har for eksempel stor betydning for syssel- settingen, sier hun.

Hvert av ministeriene som er med, har satt av egne penger til Sysselsettingsprogrammet. Det gir Tarja Filatov, som leder av programmet, større mulighet til å sette i verk nye tiltak uten å gå veien om Finansministeri- et. Et eksempel er tiltak mot ungdomsledighet, der arbeids- ministeriet samarbeider med undervisningsministeriet.

- Normalt ville vi sette inn tiltak når ungdommen er blitt arbeidsløs. Det nye nå er å forebygge arbeidsløshet gjen- nom å hjelpe ungdom som man vet er i risikosonen, ung- dom som har hoppet av skolen eller ikke har fullført en utdan- ning, tilbake på sporet igjen.

Tarja Filatov har vært Finlands arbeidsminister siden februar 2000. Hun ble utnevnt under Paavo Lipponens 2. regjering- periode, 36 år gammel.

Allerede da med en lang karri- ere i politikken bak seg. Siden 2002 har hun vært 1. nestleder i Finlands Sosialdemokratiske Parti. Hun er nå ett av navnene det spekuleres om foran valget av partileder i juni 2005.

Ifølge en meningsmåling som er gjort av Finsk Gallup er Tarja Filatov rangert som en av de fire mest populære kandida- tene. Foran på ønskelisten står tre menn: Paavo Lipponen, hvis han er kandidat, utenriks- minister Erkki Tuomioja og partisekretær Eero Heinälouma.



Tekst:
Berit Kvam

- Jeg har blitt spurt om å stille, men jeg har ikke bestemt meg ennå, sier Tarja Filatov.

Dagen i dag er belagt med nok en "sensitiv sak".

- I Finland har vi mange tiltak for arbeidsløse, men vi har en gruppe arbeidsløse som er tyste, som ikke krever, og som heller ikke får den service de har krav på. Derfor vil vi endre finansieringssystemet slik at kommunene skal gi dem den hjelpen de trenger. Det er de tyste som trenger vår hjelp.

I strøk av landet med mange langtidsledige bygges det nå servicesentre der alle med særlige behov kan henvende seg for å få den hjelpen de trenger. Men når flere får jobb, er det staten som tjener på det fordi utbetalingene til trygdeytelser går ned, mens behovet for kommunale tjenester øker, som for eksempel barnehageplasser. Derfor har ikke kommunene alltid gjort det de har kunnet for å få flere i jobb, sier Tarja Filatov.

- Når vi ønsker å øke sysselsettingen må vi legge mer penger i hele systemet, og vi må se til at kommunene ikke kommer tapende ut når en person kommer i arbeid. Det er dette vi arbeider så hardt med i dag.

Hva er den største utfordringen på arbeidsmarkedet slik du ser det?

- Den største utfordringen er å skaffe tilstrekkelig, kvalifisert arbeidskraft. Entreprenører trenger utdannet arbeidskraft. Men på sikt vil det bli et større problem å skaffe kvalifisert arbeidskraft i det offentlige. I industri og entreprenørskap er det behov for mer teknologi og færre folk, mens det i det offentlige er behov for flere folk på grunn av alderssammensetningen og et økende behov for helse- og sosial-

tjenester. Dette er også et spørsmål om lønn og verdier, for vi vet jo at det i alle de nordiske land er mangel både på penger og arbeidskraft i offentlig sektor, sier Tarja Filatov.

Med samme alvor peker hun på arbeidsløsheten.

- Den strukturelle arbeidsløsheten skyldes ikke menneskene som er arbeidsløse, men de strukturelle endringene i arbeidsmarkedet. Derfor må vi hjelpe dem som er fastlåst i en strukturell arbeidsløshet til å finne en vei inn i arbeidsmarkedet.

Som arbeidsminister er hun under press fra mange kanter. Globaliseringen gjør at arbeidsplasser går tapt eller flytter ut. Den demografiske utviklingen rammer Finland tidligere og hardere enn de andre nordiske land. Det store spørsmålet er hva finnene skal leve av fremover og hvordan velferdsordningene skal finansieres. Hvordan er det å stå i dette konglomeratet av utfordringer?

- Jeg har en datter på 11 år. I går viste hun meg en gåte i en av skolebøkene sine. Hva gjør du hvis du må spise en elefant, var spørsmålet. Svaret var at du kutter den i biter og spiser bit for bit.

- Jeg prøver å forstå de raske omveltningene vi står midt oppe i, men på et vis må en ta for seg bit for bit og fatte de beslutningene som ligger i ens makt. Når det gjelder de store sammenhengene er det viktig å bygge nettverk, også over landegrenser slik at man for eksempel kan endre globaliseringsprosessen, sier hun og viser til initiativet Finlands president Tarja Halonen har tatt i ILO gjennom The World Commission on the Social Dimension of Globalization,

og rapporten som ILO lanserte i februar 2004.

- Globaliseringen er ikke noe som kommer fra verdensrommet. Det nytter ikke å si at dette er så stort at det står ikke i vår makt å gjøre noe. Det blir tøffere og tøffere. Men uten globaliseringen ville det ikke vært noe NOKIA og andre selskaper som klarer seg i konkurransen. Det tidstypiske er at det er mange ulike trender på en og samme tid, sier Tarja Filatov:

- At arbeidsplasser flyttes til land med lave lønninger er ikke noe nytt. Det nye er at arbeidsplasser som krever høy kompetanse også flytter til lavkostland, og samtidig er det et motsatt trekk som gjør seg gjeldende. Hvis man ser på investeringene, så går størstedelen til land som har et liknende eller høyere prisnivå enn vårt. Vi blir vinnere og tapere på samme tid.

- Det eneste vi kan gjøre er å bedre utdanning og bedre produktiviteten, være kreative og innovative. Det betyr at vi må endre holdninger slik at vi ikke bare arbeider på tradisjonelle måter, men prøve å skape noe nytt. Derfor satser vi også mye på forskning og utvikling.

- 100 000 arbeidsplasser innen 2007. Det er kanskje ikke så helt realistisk?

- Det er et tøft mål vi har satt. Hvis vi ikke klarer å skape en høyere vekst, vil sysselsettingen gå ned på grunn av alderskurven. Jeg mener at det er viktig å ha høye mål, for å yte optimalt og gjøre alt vi kan for å nå målet. 75 000 fulltids arbeidsplasser er omtrent det vi må klare for å opprettholde velferdssystemet. Hvis vi oppnår det før denne regjeringen går av, er det slett ikke dårlig.

FAKTA

*Tarja Filatov
Arbeidsminister i
Finland siden
2002.
Hun er født i
1963 og bor i føde-
byen Tävastebus.
Hun var leder for
Socialdemokratisk
Ungdom 1990-94,
medlem av SDPs
partistyre
1990-96,
og valgt inn i
Riksdagen i 1995-.
Siden 1999 er
hun leder for
Socialdemokratiske
Kvinnor og
1. nestleder i SDP
siden 2002.
I tillegg har hun
hatt en rekke
andre verv og opp-
drag både nasjo-
nalt og internasjo-
nalt, og er en
mulig kandidat
ved valget av par-
tiledere i Finlands
Socialdemokratiske
Parti 2005.*

Sverige – genom lånade glasögon...

När man kommer ut i världen inser man vad ens hemland egentligen är. Jag tillbringar mestadels vardagen i Finland, reser en del i Baltikum. Visst lär jag mig om de länderna, men vad som når djupast ner i mig personligen är insikterna jag bibringas om Sverige. Om Sveriges tilltagande betydelselöshet.

“Med vårt västra grannland som förebild” hette statsvetaren Lauri Karvonens doktorsavhandling för en del år sedan.

Där visades hur självklart svensk välfärdsolitik stod som modell för idel reformer i Finland. Vi svenskar – företrädare av den evigt statsbärande socialdemokratien – såg oss gärna i rollerna som de avundsvärda och efterföljansvärda i den nordiska gemenskapen.

Det var då det. Idag tävlar Sverige och Finland om jumboplatsen i nordiska välfärdsoligan (mätt i BNP per invånare). Världen har vidgats, men finländarna har snabbare tagit det till sig än svenskarna. Båda folken har problem med sysselsättningen och arbetsmarknaden – liksom alla folk, förstås men av de två är finländarnas problem störst. Nästan en tredjedel av medborgarna i arbetsför ålder står utanför arbetsmarknaden. Arbetslösheten mellan åtta-nio procent visar att Finland skiljer ut sig från hela övriga Norden. Samtidigt driver globaliseringen fram fler företagsutflyttningar och

jobben blir inte fler. Vid årsskiftet sänks företags-skatterna en liten aning. De lär inte hjälpa mycket.

I vintras tillsatte regeringen en stor utredning om Finlands konkurrenskraft i den internationaliserade ekonomin. Den fick först tid till november 2005, men tvingade nu brådstörtat lägga fram besked redan i början av november 2004.

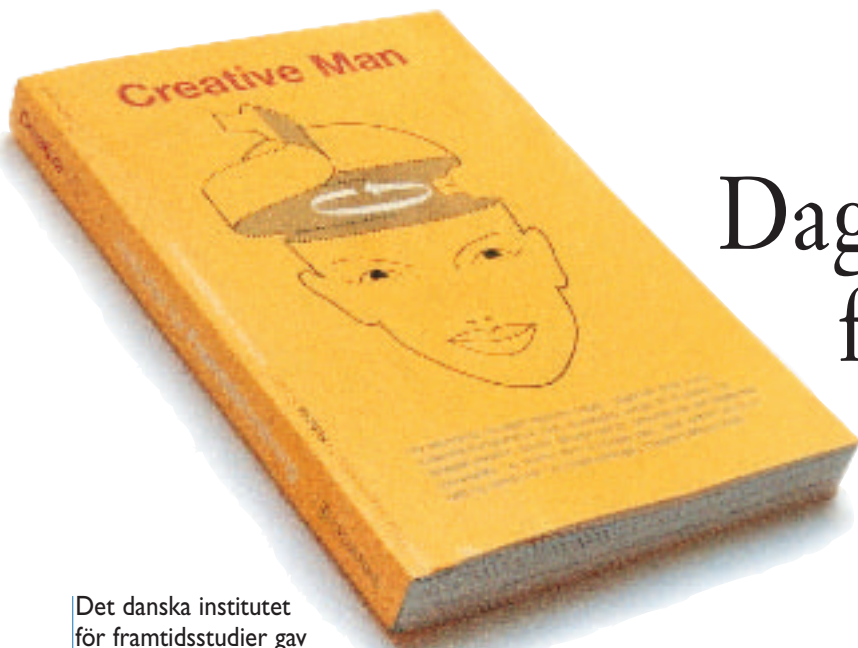
Det belärande för mig är iakttagelsen att Finland numera inte är beroende av att först ta reda på ”hur svenskarna gör”. Då det gäller sysselsättningen är Danmark intressantast, både i allmänna debatten och i regeringen.

Varför? Svensk arbetsmarknad med sina regleringar kring anställningstryggheten för vikarier och projektanställda och sina många deltidsarbetande är egentligen artfrämmande för Finland. Danmarks lösare villkor är mer likt. Den högre rörligheten på dansk arbetsmarknad, stöttad av generösa arbetslöshetsersättningar (90 procent) tycks ge resultat. Folk vågar ta risken att byta jobb, kanske med en tids arbetslöshet däremellan. Kan Finland ta efter? Det är frågan. Förmodligen är företagsklimat, löntagarmentalitet och näringslivets struktur så olika i de två länderna att det inte låter sig göras i en handvändning. Men det avgörande ligger på ett annat plan; att exemplet Sveriges devalverats.

Ifrån Helsingfors ser jag det tydligare; den stegrade svenska osäkerheten på reformpolitikens områden. Över allt känns den; är sänkta spritskatter metoden för att behålla jobb och inkomster inom alkoholindustrin i Sverige, kan ökade skatteavdrag för köp av hushållstjänster hos privatfamiljer skapa fler arbeten och göra svarta jobb vita? Är ”sabbatsår” i arbetslivet något att satsa på? Frågor vi svenskar diskuterat på senare år, men ängsligt är det nu vi som blickar mot Finland eller Danmark efter argument. Mer sällan tvärtom. Sedan jag flyttade till Finland har jag fått för mig att detta är vårt svenska dilemma. Betraktar jag mitt eget fosterland genom glasögonen jag för en stund lånat av grannen syns problemet så tydligt. Att se sina egna proportioner. Ska det vara så svårt för oss svenskar?



Tekst:
Bengt Lindroth,
Sveriges Radio



Dags för en ny framtidsvision

Det danska institutet för framtidsstudier gav 1999 ut boken *The Dream Society*, som handlade om vad som skulle komma efter informationssamhället. Svaret var den gången att det inte är tillräckligt för företagen att slåss med pris och kvalitet. Deras produkter måste också ha en historia som konsumenterna identifierar sig med. Harley Davidsons motorcyklar handlar mer om att köpa frihet och en livsstil, än om att köpa ett framkomstmedel.

Nu har institutet kommit med en uppföljare: *Creative Man*. Fem år efter drömmarnas marknad är det redan dags att byta ut framtidsvisionen.

Författarlaget på tretton personer skriver självkritiskt att någon gång måste även marknaden på historier mättas. De allt mer medvetna konsumenterna har också blivit duktigare på att genomskåda om en historia bakom ett varumärke eller produkt är äkta eller inte.

***Creative Man* har två huvudbudskap.** Konsumenterna nöjer sig inte längre med att handla för att täcka sina fysiska behov, som i industrisamhället, eller för att tillhöra en gemenskap, som i drömsamhället. Konsumenterna vill också vara med om att påverka produkterna. Den nya kunden som uppstår kallar författarna för en "prosument".

Alla som handlat på IKEA har sett vad det handlar om.

Varje möbel kan idag fås i olika färger och träslag, med olika beslag och ben. Tiden för standardiserade produkter är förbi – se bara på Posten i Finland som har utvecklat ett system som gör det möjligt för kunderna att använda sina egna fotografier på frimärken.

Det andra budskapet är att utvecklingen av sådana produkter kräver företag som tar vara på kreativa människor i högre grad. Från att industriell produktion till 99 procent handlat om transpiration och bara till en procent inspiration, håller förhållandet på att bli det omvända. Ingen orkar emellertid vara kreativ i allt. En tudelning av marknaden kommer ske. Den största delen av våra inköp vill vi göra så effektivt och snabbt som möjligt. Kina och Indien håller redan på att ta över den sortens produkter. Men en liten del av inköpen blir vi oerhört kräsna med. Europeiska företag måste vända sig till dessa mer sofistikerade konsumenter. Teknologins utveckling gör det lättare för oss att producera, uppfinna och sälja varor som är skräddarsydda. Men det krävs också utbildningsreformer som tar till vara på kreativiteten hos eleverna, mer än dagens skola.

"*Creative Man* anpassar sig inte till världen. Han skapar världen så att den blir bättre för honom själv och andra", hävdar författarna.

Ytterst handlar det om förverkliga sig själv, och beskrivningen av *Creative Man* balanserar ibland farligt nära Nietzsches övermänniska. Boken andas en teknikoptimism som visar att fin de siècle-stämningen med sin känsla av undergång, nu håller på att vika, i alla fall i Danmark.

***Creative Man* är välformulerad,** som när författarna vill döpa om Utbildningsdepartementet till Ministeriet för udvikling, refleksjon og kreativetet. Den är provocerande; när den pekar på att folk i framtiden kommer önska sig akvarier med fisksorter de skapat själva. Men samtidigt är boken lättviktig, eftersom den inte underbygger sina teser med fakta, är snabb till att generalisera och har ett stort mått av dansk självgodhet, särskilt i förhållande till kineserna. De har enligt författarna en medfödd affärstalang, är mycket sparsamma och äger en besynnerligt positiv inställning till livet och framtiden generellt.

Ett avsnitt om bokens centrala tes talar för sig själv:

"Det har alltid funnits folk, som har hoppat av råtttracet för att realisera sig själv – men det generella intrycket är att det är fler som gör det nu (det är emellertid en tendens, som är oerhört svår att dokumentera)".

Jag trodde att det kanske hade varit en uppgift för ett framtidsinstitut att forska på.

Creative Man,
214 sidor
Institutet för
framtidsforskning
Gyldendal,
København



Av:
Björn Lindahl,
korrespondent,
Norge



DANMARK

Kampagne mod sort arbejde

Skatteministeriet og Beskæftigelsesministeriet arbejder sammen om en kampagne mod snyd, sort arbejde og socialt bedrageri.

Kampagnen består både af initiativer, der skal være med til at ændre holdninger, og af initiativer, der skærper sanktionerne over for snyderiet.

Kontrolaktioner har vist, at omfanget af sort og illegalt arbejde samt socialt bedrageri er stort i visse brancher. I juni lavede myndighederne razziaer i over 1.700 virksomheder og udspurgte flere end 4.000 beskæftigede om deres løn- og arbejdsforhold. Flere end hver tiende modtog dagpenge eller kontanthjælp, samtidig med at de arbejdede. Derudover hævdede en ud af ti, at det var deres første arbejdsdag. Arbejdsdirektoratet ved af erfaring, at det meget ofte dækker over, at personen

modtager arbejdsløshedsdagpenge. Redskaberne i jagten på ulovlighederne bliver stadig mere avancerede. Arbejdsdirektoratet er for eksempel i gang med at udarbejde en 'misbrugerprofil', der kan hjælpe med at udpege personer, som får dagpenge, samtidig med at de arbejder.

Skatteministeriet og Beskæftigelsesministeriet samarbejder om kampagnen med titlen Fairplay. Kampagnen begyndte med en række initiativer, som skal være med til at ændre danskernes holdninger: Tv-spots, reklamer i dagbladene, på busser og gratis postkort.

Siden har regeringen offentliggjort Fairplay-pjecen, som skal få fairplay tilbage i danskernes hverdag. Pjecen indeholder 44 initiativer, hvoraf 14 er gennemført, 26 gennemføres nu og 4 initiativer planlægges gennemført i næste folketingssamling.

Regeringens mål er at sikre opbakningen og tilliden til velfærdsstaten. Sort arbejde og socialt bedrageri er en hån mod de mange mennesker, der går på arbejde hver dag og betaler deres skat. Derfor skærpes kursen hele vejen rundt. Risikoen for at blive opdaget øges med flere kontrolforanstaltninger. Og hammen kommer til at falde hårdere, hvis man bliver taget i at arbejde sort eller i socialt bedrageri.

Mindestekarantænen for at fuske med dagpengene bliver fordoblet. Personer, der snyder med kontanthjælpen, får nedsat ydelsen og skal betale dele af ydelsen tilbage. Arbejdsgiverne får pligt til at føre en logbog, så myndighederne på kontrolbesøg kan se, hvornår de ansatte er startet i virksomheden.

Pjecen kan downloades på Skatteministeriets hjemmeside www.skat.dk.

Besøg i Kina

Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg og beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen besøgte Kina i midten af oktober. Målet med besøget var at få indblik i de vilkår, som danske virksomheder arbejder under i Kina, og høre om deres overvejelser bag at flytte

produktionen til fjernøsten. Under opholdet besøgte udvalget og ministeren Danfoss, Grundfos og Novozymes. Alle tre er danske virksomheder, der har flyttet produktion til Kina for at producere til det kinesiske marked og taget deres produktionsetik og

høje standard for socialt ansvar med sig. På den måde har udflytningen været med til at skabe nye arbejdspladser i Danmark.

Arbejdsmarkedsudvalget fortsatte rejsen til Vietnam.

17 nye projekter for seniorer på arbejdsmarkedet

Seniorers usynlige kompetencer skal frem i lyset. Et virksomhedsspil skal bruges til at nedbryde fordomme om ældre arbejdskraft, og ældre ledige nydanskere skal tilbage til arbejdsmarkedet. Det er tre ud af 17 projekter, der bliver sat i gang med støtte fra Beskæftigelsesministeriets seniorpulje.

65 foreninger, organisationer, kommuner m.v. har ansøgt om tilsammen ca. 45 mio. kr. fra Beskæftigelsesministeriets seniorpulje. Og der var så mange gode forslag til projekter, at puljen blev udvidet fra syv til 10 mio. kr. 17 meget forskellige projekter er blevet valgt ud og bliver nu sat i gang.

De 17 projekter falder i tre grupper:

- Projekter, der skal belyse ældres værdi som arbejdskraft,
- Hvordan virksomhederne kan fastholde ældre medarbejdere
- Nye redskaber til kompetenceudvikling af ledige seniorer.

Stor forskel på hvad a-kassemedlemmer får for kontingentet

Arbejdsdirektoratet har offentliggjort "Benchmark af arbejdsløshedskasserne 2004". Rapporten viser, at der fortsat er stor forskel på, hvad forbrugerne får for

deres medlemskontingent i de enkelte arbejdsløshedskasser. Selv når der tages højde for, at a-kasserne har forskellige medlemmer med forskellige grader af

ledighed, er udgiften i den dyreste a-kasse tre gange så høj som i den billigste.



FINLAND

Rökförbud eller separata rökutrymmen i restaurangerna föreslås

Social- och hälsovårdsministeriet har gett professor Kari Reijula från Institutet för arbetshygien i uppdrag att utreda hur bestämmelserna i tobakslagen tillämpas i

restaurangerna och hur personalen och kunderna exponeras för tobaksrök. Reijula föreslår i sin promemoria att tobakslagen ändras så att rökning

förbjuds i alla restauranger eller att restaurangerna kan ha separata rökutrymmen utan servering.

Jämställdhetslagen totalrevideras

Regeringen förslår att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män totalrevideras. Samtidigt genomförs EU:s direktiv om likabehandling i arbetslivet. Jämställdhetslagens centrala syfte är att hindra diskriminering och att främja jämställdheten i synnerhet i arbetslivet.

De föreslagna ändringarna stärker och ökar jämställdheten i arbetslivet.

Förslaget siktar till att det skall bli allt vanligare att främja jämställdheten genom jämställdhetsplanering och att förebygga diskriminering och att detta skall bli en väldefinierad del av samarbetsförfarandet på arbetsplatserna. Redogörelsen för jämställdheten på arbetsplatsen gör det lättare att få syn på hur jämställdheten mellan könen

genomförs i praktiken på arbetsplatsen. Preciseringsen av skyldigheten till jämställdhetsplanering, t.ex. genom lönekartläggningar, är av stor betydelse när det gäller att främja lika lön för kvinnor och män och avlägsna löneskillnader som beror på kön.

Pensionsstöd för långtidsarbetslösa

Regeringen föreslår att långtidsarbetslösa som är födda 1941-1947 och som varit arbetslösa särskilt länge skall få rätt till pensionsstöd. För att få pensionsstöd förutsätts att personen varit arbetslös så gott som oavbrutet från och med den 1 januari 1992.

Enligt förslaget betalas pensionsstöd ut i stället för arbetsmarknadsstöd. Avsikten är att pensionsstödet, som till sitt belopp motsvarar folkpensionen och det arbetspensionsskydd som personen tjänat in fram till den 31 december 2004, skall

betalas fram till dess att personen fyller 62 år. Efter pensionsstödet har personen från och med 62 års ålder rätt till ålderspension enligt arbetspensionslagarna och folkpensionslagen utan att ålderspensionen förtdiminskas.

Den nya semesterlagen förbättrar situationen för snuttjobbsanställda

Semesterrättighet eller rätt till ledighet åt alla

Den nya semesterlagen förbättrar semesterförmånerna för personer i snuttjobs- och deltidsanställningar samt skapar spelutrymme för semestertidpunkten. Verkställandet av lagen skulle trygga en avlönad semester åt alla och underlätta sammanjämkningen av arbete och familjeliv. Semesterrättigheter skulle tryggas även för långa sjukskrivningar och permitteringar. Propositionen till den nya semesterlagen har överlämnats till riksdagen och avses träda i kraft 1.4.2005.

Semestern skulle intjänas såsom förut beroende på arbetsförhållandets längd, med antingen 2 eller 2,5 dagar för varje full månad, kvalifikationsmånad.

Ställningen för de deltidsanställda skulle förbättras av att, avvikande från den nuvarande lagen, stadganden om tid som är jämförbar med tid i arbete som sådana skulle tillämpas även på anställda som omfattas av 35 timmars regeln.

Situationen för anställda för vilka semester för tillfället uteblir föreslås råda bot på genom att dessa skulle ha rätt till ledighet som motsvarar semestern. I ett arbetsförhållande som varat i ett år föreslås den anställda ha rätt till en ledighet av fyra veckor, för vilka semesterersättning skulle betalas. Detta skulle även gälla personer i hemarbete och arbetsgivarens familjemedlemmar, ifall arbetsgivaren inte har övriga anställda.

En betydande förbättring i samband med propositionen är att man till grunden för semesterlönen för en timanställd som omfattas av 35 timmars regeln kalkylatoriskt skulle lägga till den uteblivna lönen för en sådan frånvaroperiod, som beror på moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraskapsledighet samt på tillfällig vårdledighet och på frånvaro på grund av tvingande familjeskäl.

På den anställdas initiativ skulle arbetsstagen och arbetsgivaren kunna komma överens om att ta ut den del av semestern som överskrider 24 vardagar i form av förkortad arbetstid exempelvis så, att heltidsarbetet för en vecka utförs inom två veckor genom att halvera den dagliga arbetstiden. Detta kan underlätta situationen för bl.a. föräldrar till små skolbarn.

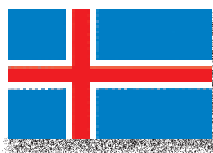
Allt fler föreslås få startpenning

I lagen om Arbetskraftsservice föreslås en ändring, enligt vilken startpenning för grundande av ett nytt företag skulle kunna beviljas förutom åt arbetslösa även åt person som övergår från arbetslivet eller som kommer utanför arbetslivet för att bli företagare. En utvidgning

av startpenningen skall genomföras försöksmässigt.

Arbetskraftsbyråerna kan ur sysselsättningsanslagen bevilja stöd för företagarkerksamhetens startskede. Stödet kan beviljas åt arbetslösa personer. Nu föres-

lår man att stöd skulle kunna beviljas även åt personer som varit löntagare eller verkat utanför arbetslivet och ämnar bli företagare. Startpenning kan beviljas om behov av stöd för utkomst-kostnader föreligger.



ISLAND

Om informationsteknologi, arbetsmiljö och personskydd

Den Isländska forskningsfonden – Rannís har under de senaste två åren finansierat forskningsprojekt kring elektronisk övervakning på arbetsplatser. Målet med projektet är att kartlägga utspridelsen och egenskaper av olika övervakningsteknologi, samt att analysera vad övervakningen kan ha för konsekvenser för löntagarna.

Det har blivit allt lättare att registrera hur mycket varor enskild individ tillverkar, räkna mängden slag på varje tangentbord, eller mäta under hur lång tid de som arbetar vid telefonservice är kopplade till en kund. I vissa fall får arbetstagarna betalt beroende på denna registrering. Möjligheten att köra ihop den individuella registreringen med information ifrån andra databanker växer. I samband med dessa möjligheter så finns det

mängder av etiska och rättsliga frågor som ställs på spets. Även om övervakningen i sig inte är ett nytt fenomen, så ser man starka trender mot att det idag fokuseras i första hand på individen men inte på själva arbetet som förr. I ökade grad ses denna övervakning också som en självklar och inte nödvändig del av IT-samhället, utan att det reflekteras kring vad det kan ha för konsekvenser för individerna ifråga. Och industrin som utvecklar den teknologi som behövs blommar.

Det finns ett antal studier som visar att informationsteknologin bidragit till en polarisering på arbetsmarknaden. Dessa studier pekar mot att mängden "goda arbeten" har ökat, som ger möjligheter till utveckling, kreativitet och ökat frihet. Men samtidigt har teknologin medfört

ökade riskförhållanden. Ett av det som har bidragit till denna utveckling är kraven om en ökad övervakning och registrering av personalen som för med sig en arbetsorganisering som präglas av ensidighet och korta arbetsprocesser, mindre svängrum och ökade psykosociala belastningar för personalen. På det Isländska Arbetsmiljöinstitutet har det samlats in hel del forskningsmaterial omkring den elektroniska övervakningen på arbetsplatser. Det finns planer på att bilda en nordisk forskargrupp bland arbetsmiljöforskare kring denna problematik. De som är intresserade i att delta i en sådan forskargrupp uppmanas att kontakta forskningsledaren: Gudbjörg Linda Rafnsdóttir via e-mail: linda@ver.is

Erfarenhet med nya lagar om föräldraledighet från 2000

Innebörden i den nya lagen kan uppsummeras i dessa punkter:

Ledigheten förlängdes successivt från sex månader till nio.

Samtidigt infördes en uppdelning. Tre av månaderna kan endast mamman använda, tre kan endast pappan använda och tre kan paret dela på som de vill. Dessa månader är endast över förbara om den ena av föräldrarna dör innan han eller hon har använt sina månader. Och det var pappornas månader som infördes successivt så att det var först 2003 som papporna hade fått tre månader som endast de kan använda. Och föräldrarna kan kombinera ledigheten som de vill. De kan alltså välja att vara hemma tillsammans hela tiden men den samlade tiden blir då naturligtvis endast fyra och en halv månad.

Ersättningen är relaterad till den lön man hade innan födelsen. Alla som har varit aktiva på arbetsmarknaden får 80 % av sin lön i ersättning under ledigheten. Lönen räknas på en 12 månaders basis som slutar två månader innan barnet föds. Detta för att det inte skall vara finansiellt motiverat att jobba mycket

under den senare delen av graviditeten. Ersättningen har ett golv och ett tak. De som tjänar över 600 000 IKR i månaden slår i taket. De som står utanför arbetsmarknaden eller jobbar mindre än 25 % får finansiellt stöd. En speciell fond bildades för att sköta utbetalningarna, intäkterna till denna fond är en andel av arbetsgivareavgiften.

Vilket var ändamålet med dessa radikala förändringar ?

- Öka pappornas deltagande i barnomsorgen
- Förbättra kvinnors position på arbetsmarknaden
- Minska löneskillnaden mellan könen
- Förbättra barnfamiljernas ekonomi

Och hur har det gått?

Det synes att papporna använder sina rättigheter.

Mäns ansökningar som andel av kvinnors ansökningar är 82,4 % 2001, 83,6 % 2002 och 84,3 % 2003. Men till dessa dryga 80 % kan kanske tilläggas de cirka 10 % tillfällen där det inte finns någon pappa, dvs. paret bor inte ihop och tän-

ker inte göra det. Det kan påstås att mellan 85 och 95 % av isländska pappor använder sin rätt, fullt ut eller delvis.

Fler isländska pappor än någonsin är aktiva i omsorgen om sina små barn.

Gallup gjorde opinionsundersökningar i mars 2003 och då visade det sig att 85 % anser det vara positivt att män utnyttjar sin rätt till 3-6 månaders föräldraledighet, 99 % anser det vara positivt att mödrarna gör det. Kvinnor har en positivare inställning till pappornas utnyttjande än män, yngre människor är positivare än de äldre, 74 % av arbetsgivarna är positiva.

Gallup frågade igen i september och oktober 2003 och då visade det sig att 80 % stödjer lagen, 10 % anser det vara svårt för kvinnor att ta ledigt i 3-6 månader. 20 % anser det vara svårt för män att ta ledigt i tre månader, 44 % anser det vara svårt för män att ta ledigt i sex månader. Arbetsgivare anser det vara mycket svårare för män än kvinnor att ta sex månaders föräldraledighet.

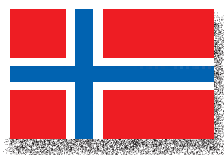
Frågan er om vilka effekter detta har på arbetsmarknaden?

Hid gullna jafnvægi (Den gyldne mellemvej)

Internetsiden, hgi.is - "Hid gullna jafnvægi" - (Den gyldne mellemvej) er et projekt på Reykjavíks kommunes vegne. Projektet drejer sig om balancen mellem

arbejdsliv og familieliv og flexibilitet i erhvervslivet. Internetsiden (www.hgi.is) publicerer foredrag og rapporter fra forskere og flere. Formålet med projektet

er at assistere firmaer til at finde ud af hvordan de kan tage i brug flexibilitet som politik.



NORGE

Flere yrkeshemmede enn ordinære ledige i Norge

I 2005 vil det trolig bli flere yrkeshemmede arbeidssøkere enn det er ordinære arbeidsledige i Norge. Å få yrkeshemmede arbeidssøkere tilbake i arbeid er en viktig oppgave, både for de yrkeshemmede selv, for samfunnet, og ikke minst for arbeidsgiverne.

I oktober var det i Norge registrert 92.000 yrkeshemmede, mens det var i overkant av 87.000 helt arbeidsledige. Aetats prognoser tilsier at denne utviklingen vil fortsette inn i 2005. Mens ledigheten i Norge vil synke svakt og i gjennomsnitt ligge på 85.000 personer neste år, vil antall yrkeshemmede arbeidssøkere fortsette å stige, til et gjennomsnitt på 95.000 personer.

At det blir stadig flere yrkeshemmede arbeidssøkere i Norge er ikke noe nytt

fenomen. Tallet har steget lenge, og fra 1999 til 2003 økte antallet med om lag 23.000 personer. Det tilsvarer en økning på 42 prosent for hele perioden, eller en gjennomsnittlig årlig økning på over ni prosent. Årsakene til økningen er flere, men den skyldes blant annet at kravene for å få uførepensjon over tid er skjerpet, samt at yrkesrettet attføring nå skal vurderes tidligere for personer som går på sykepenger eller rehabiliteringspenger.

Det siste året har myndighetene tatt flere grep for å styrke innsatsen for dem som av ulike årsaker står i fare for å falle ut av arbeidslivet. Ved årsskiftet ble det innført en lovfestet plikt til å vurdere yrkesrettet attføring så tidlig som mulig i sykepengeperioden, og en tilsvarende

plikt i perioden med medisinsk rehabilitering. Fra 1. juli ble dessuten myndigheten til å fatte vedtak om yrkesrettet attføring samlet i Aetat. Ansvar på dette området var tidligere delt mellom Aetat og Trygdeetaten.

Dersom Norge skal oppnå målsettingen om et mer inkluderende arbeidsliv er det nødvendig å heve ambisjonsnivået innen yrkesrettet attføring. Som et ledd i dette arbeidet er Aetat i gang med å utarbeide en nasjonal handlingsplan for organisering av yrkesrettet attføring. Både nasjonalt og lokalt systematiserer og gjennomfører Aetat tiltak som blant annet skal sikre et enda sterkere fokus på at arbeidsmarkedstiltakene skal bidra til økt integrering i ordinært arbeidsliv, og at målet med attføringen er jobb.

Vellykket forsøk med dagpengestønad

Forsøket med en egen dagpengestønad til sosialhjelpsmottakere i Verdal har vært vellykket, konkluderer en evalueringsrapport fra forskningsstiftelsen FAFO.

Verdal i Nord-Trøndelag fylke er det eneste stedet i Norge som har forsøkt en ordning med dagpengestønad til arbeidssøkere som ikke har rett til arbeidsledighetsstrygd etter ordinære kriterier. Dagpengestønaden ble opprettet som erstatning for økonomisk

sosialhjelp for deltakerne i prosjektet "Arbeid i sikte", og ble fra årsskiftet videreført i samordningsforsøket "Arbeid og velferd". Hensikten er blant annet å stimulere brukerne til å konsentrere seg om å komme i jobb, framfor å bruke kreftene på å skaffe økonomisk sosialhjelp.

Den økonomiske ytelsen er bare en del av opplegget deltakerne har fått. Flere av de spurte legger vekt på at uten opplegget rundt, hadde ikke situasjonen vært

særlig annerledes enn da de gikk på sosialhjelp. FAFO-rapporten, som er utarbeidet på oppdrag av Sosial- og helsedepartementet konkluderer slik:

"Evalueringen viser at dagpengeordningen har bidratt til å understøtte målsettingene om arbeid og aktivitet, selvstendiggjøring og avklientifisering samt en mer brukerrettet og effektiv velferdstjeneste".

Høy kompetanse samlet i egen "Kvinnebase" i Aetat

Nettstedet Kvinnebasen er en kompetansedatabase for rekruttering av kvinner til lederstillinger, styrer, råd og utvalg. Kvinnebasen ble overført fra Likestillingscenteret til Aetat fra 1. juli 2003. Erfaringene viser at etter overføringen har langt flere kvinner registrert seg i basen. Det var over 3000 registrerte kandidater per august 2004. Aetat gjennomførte våren 2004 to brukerundersøkelser rettet henholdsvis mot

kvinnene registrert i basen og aktuelle arbeidsgivere i forhold til rekruttering til styre- og lederverv.

Kvinnene som er registrert i Kvinnebasen har høy kompetanse, hele 96 % oppgir at de har utdannelse fra høyskole og universitet. I tillegg vurderer 61 % av arbeidsgiverne at kvaliteten på kvinnes arbeidsmarkedsfaglige kompetanse er god. 20 % av kvinnene har fått en eller flere

henvendelser som følge av sin registrering i Kvinnebasen. Arbeidsgiverne benytter imidlertid fortsatt i størst grad nettverk og utlysning av stillinger ved rekruttering til styre og lederverv, og Kvinnebasen og kompetansebaser generelt brukes i liten grad. Likevel ser en stor andel av bedriftene Kvinnebasen som et verktøy i bedriftens rekrutteringsprosess i fremtiden.

Uførepensjon som lønnstilskudd – mulig ny ordning i Norge

Det har vært en sterk økning i antall uførepensjonister i Norge de siste årene. Det stiller krav til utprøving av nye virkemidler og det er et mål å vri innsatsen fra utbetaling av stønader uten krav om aktivitet til bruk av aktive og

arbeidsrettede tiltak. Regjeringen foreslår å iverksette et forsøk med bruk av uførepensjon som lønnstilskudd i 2005. Uførepensjonister som ønsker å prøve seg i arbeidslivet skal kunne "ta med seg" uførepensjonen og tilby den

til arbeidsgiver. Deltakeren skal få lønn fra arbeidsgiver og arbeidsgiver skal få tilskudd tilsvarende hva personen ellers ville fått utbetalt i uførepensjon. I første omgang vil ordningen forsøkes ut i en del fylker.



SVERIGE

Arbetsgivare föreslår medfinansiera sjukpenning

Regeringen har tillsammans med stödpartierna vänsterpartiet och miljöpartiet lagt en proposition om att arbetsgivaren ska vara med och finansiera sjukpenningen för att öka motivationen att få den anställda tillbaka i arbete så fort som möjligt. Vid rehabilitering eller deltidssjukskrivning upphör också arbetsgivarens medfinansiering. Arbetsgivarens del av sjukpenningen

till de anställda som är sjuka på heltid blir 15 procent, men både ett golv och ett tak införs för att underlätta för mindre företag. Som kompensation sänks arbetsgivaravgiften och den tredje sjuklöneveckan som arbetsgivaren betalat för kommer istället att betalas av försäkringskassan. Förändringen av sjukförsäkringen som föreslås träda i kraft 1 januari 2005

innebär också att nivån på sjukpenningen höjs till 80 procent. Arbetsgivarna, Svenskt Näringsliv, anser att de föreslagna ändringarna blir dyra för företagen, särskilt för små företagare. De fackliga organisationerna fruktar att arbetsgivarna kommer att selektera bland de arbetssökande och bara anställa fullt friska, topppresterande personer.

Förbud mot åldersdiskriminering kräver lagändringar

När Sverige inför ett förbud mot åldersdiskriminering blir det nödvändigt att ändra på en del avtal och lagar på arbetsmarknaden för att inte bryta mot förbudet.

Det påpekar Arbetslivsinstitutet till regeringen i sitt remissvar på äldreberedningens utredning om äldrepolitik för framtiden.

Sverige måste snart införa ett diskrimi-

neringsförbud för att införliva EU-direktivet om likabehandling (2000/78/EG) och det får konsekvenser för svensk lagstiftning, menar professor Niklas Bruun vid Arbetslivsinstitutet.

– Det gäller till exempel rättigheten för personer över 67 år att få fortsätta arbeta. I dag kan varje arbetstagare över 67 år sägas upp utan motivering från arbetsgivarens sida, vilket lagen om

anställningsskydd sanktionerar, säger Niklas Bruun med ett exempel på hur olika behandling på grund av ålder är inbyggd i lagstiftningen.

Det finns andra exempel, som bland annat rör avtalspensioner och a-kassaregler, som kan behandla arbetstagare olika med avseende på ålder.

Sambandet arbetstid och hälsa undersöks

Arbetslivsinstitutet har fått regeringens uppdrag att under två år, 2005-2006, utvärdera hälsokonsekvenser av sex timmars arbetsdag (med bibehållen lön) på arbetsplatser inom offentlig sektor. 100 miljoner kronor har avsatts av regeringen.

– Det är ännu oklart vilka arbetsplatser det blir, däremot vet vi att vi vill undersöka arbetsplatser i olika delar av landet och med olika typer av verksamhet. Totalt kommer cirka 400 personer att beröras, säger Carina Bildt, som

är projektledare på Arbetslivsinstitutet.

Hon kan konstatera redan nu att intresset är stort för att delta i undersökningen, som startar 1 januari 2005.

Bestille – eller avbestille ?

Arbeidsliv i Norden og Nordic Labour Journal tar opp aktuelle tema som omhandler arbeidsmarked, arbeidsmiljø, arbeidsrett og andre viktige spørsmål knyttet til utviklingen i arbeidslivet i de nordiske land.

Arbeidsliv i Norden kommer ut 3 ganger i året.
Nordic Labour Journal kommer ut 2 ganger i året.

Abonnement er gratis.

- Ønsker du å få tilsendt Arbeidsliv i Norden?
- Ønsker du å få tilsendt Nordic Labour Journal?
- Kjenner du noen som gjerne vil abonnere?
- Ønsker du å avbestille ditt abonnement på Arbeidsliv i Norden, eller Nordic Labour Journal?

Vennligst send en e-post til redaksjonen ved Solveig Hæreid:
solveig.haereid@afi-wri.no, eller ring på telefon +47 23 36 92 46.



Tässä lehdessä käsitellään mm. seuraavia aiheita:

Pohjola paras, mutta ovatko työmarkkinat kestävällä pohjalla?

- Työmarkkinat ovat joka aamu uudet. Niihin vaikuttavat jatkuvasti mm. dollarin kurssi, väestön ikärakenne ja teknologian taso, sanoi ruotsalainen pitkän linjan työelämävaikuttaja Allan Larsson luennoissaan Norjan tutkimusneuvoston seminaarissa. Larsson on toiminut aiemmin mm. Ruotsin valtiovarainministerinä, EU:n työllisyys ja sosiaalipoliittisen laitoksen johtajana sekä Ruotsin työmarkkinalaitoksen, AMSin, johtajana. Vaikka Pohjoismaat ovat saavuttaneet EU-maista parhaiten Lissabonin konferenssin tavoitteet työelämän dynaamisuudessa ja kestävyudessa, uhkaa enenevästi väestön ikärakenne Larssonin mukaan romuttaa pohjoismaiden hyvät tulokset.

Teema: Joustot, mutta kenen ehdoilla

Globalisaatio ja tekniikan huima kehitysvauhti edellyttävät jatkuvia tuotannon uudelleenjärjestelyjä, samaan aikaan, kun korkeateknologinen teollisuus vaatii työntekijöiltään yhä enemmän oppimiskykyä ja

joustamista. Mutta työntekijä ei ole ainut, jonka pitää joustaa nykypäivän työelämässä. Myös työntekijät vaativat työnantajaltaan yhä suurempaa joustavuutta perheen, vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittamisessa. Joustavuudesta onkin tullut maaginen käsite, jonka on määrä hävittää työelämästä jäykät rakenteet, mutta kenen ehdoilla kaikki tämä tapahtuu? Voidaanko yrityksen joustotarpeet yhdistää työntekijöiden tarpeiden kanssa, kysyy tämänkertainen numeromme.

Ruotsin työmarkkinoita on pidetty aina jäykkänä ja erityisen kovaa kritiikkiä on saanut osakseen Ruotsin työoikeus. Mutta juuri ilmestyneen tohtorinväitöskirjan mukaan kuva on väärä. Paikallisten neuvottelujen avulla Ruotsin työmarkkinoista on löytynyt yllättävän paljon joustomahdollisuuksia.

Kun General Motors miettii tappiollisen autoteollisuutensa toiminnan tehostamista, niin vastakkain lakkautusuhalle on asetettu kaksi autotehdasta, Trollhättan Ruotsissa ja Rüsselsheim Saksassa.

-Olemme aivan uuden tilanteen edessä, kun kaksi autotehdasta pannaan tällä tavalla vastakkain, sanoo Ruotsin Metallia neuvotteluissa edustava Veli-Pekka Säikkälä. Hänen mukaansa Trollhättanin työntekijöiden on hyväksyttävä neuvotteluissa joustavimmat työajat, tilapäistyövoiman käytön lisääminen ja ylityöaikojen säädösten muuttaminen, mikäli haluavat säilyttää autoteollisuuden työpaikat edelleen Ruotsissa. Vaikka Rüsselsheimin tehdas on tuottavampi yksikkö kuin Trollhättan, on autojen valmistaminen Saksassa 60 prosentia kalliimpaa kuin Ruotsissa. Tämä johtuu pääasiassa palkka- ja lomakustannusten eroista.

Historiallinen päätös palkkojen dumpkauksen estämiseksi

Norjassa tehtiin historiallinen päätös palkkojen dumpkauksen estämiseksi. Työnantajat, jotka käyttävät ulkomaista työvoimaa ja toimivat Norjan maaperällä, joutuvat maksamaan työntekijöilleen Norjan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Uudet säännöt astuvat voimaan joulukuun alussa. Esimerkiksi puolalainen sähkömies, joka työskentelee Norjassa rakennustyömaalla, on veloitettu samaan 300 000 kruunun, eli noin 38 000 euron vuositulon.

Muotokuvassa Tarja Filatov

Muotokuvassa esitellään Suomen työministeri Tarja Filatov. Suomessa on Pohjoismaiden huonoin työllisyystilanne ja Tarja Filatov kertoo haastattelussa mm., että hallitus tekee työtä laajalla rintamalla saadakseen ainakin kolmasosan tämän päivän työttömistä työelämän piiriin vuoden 2005 aikana.

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

Tilaa – tai peruuta?

Arbeidsliv i Norden ja Nordic Labour Journal lehdet ottavat esille työmarkkinoita, työympäristöä, työoikeutta ja muita tärkeitä pohjoismaiseen työelämään liittyviä kysymyksiä.

Arbeidsliv i Norden ilmestyy 3 kertaa vuodessa.
Nordic Labour Journal ilmestyy vuodesta 2005 lähtien 2 kertaa vuodessa

Voit tilata lehdet ilmaiseksi

- Haluatko, että lähetämme sinulle Arbeidsliv i Norden-lehden?
- Haluatko, että lähetämme sinulle Nordic Labour Journal-lehden?
- Tunnetko ketään, joka haluaisi lehtemme?
- Haluatko peruuttaa Arbeidsliv i Norden-lehden tai Nordic Labour Journal-lehden tilaukset?

Ole ystävällinen ja lähetä sähköposti Solveig Hæreidille: solveig.haereid@afi-wri.no, tai soita numeroon +47 23 36 92 46 .

ARBEIDSLIV I NORDEN

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

INNOVATION
INNOVATION
INNOVATION

B ØKONOMI
ÉCONOMIQUE

Web-adresser:

Nordisk Ministerråd:
www.norden.org

Arbejdsmarkedsstyrelsen, Danmark:
www.ams.dk

Beskæftigelsesministeriet, Danmark:
www.bm.dk

Arbejdstilsynet, Danmark:
www.arbejdstilsynet.dk

Arbejdsdirektoratet, Island:
www.vinnumalastofnun.is/

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

Arbetsministeriet, Finland:
www.mol.fi

Arbeids- og sosialdepartementet, Norge:
www.odin.dep.no/asd

Aetat Arbejdsdirektoratet, 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