

3

2006 DESEMBER
ÅRGANG 20

ARBEIDSLIV I NORDEN

TIDSSKRIFT OM ARBEIDSMARKED OG ARBEIDSMILJØ

What makes us special?

IBM INDIA

TEMA:
Gränslös kommunikation ändrar
arbetets villkor

Rom for fantasiens uendelighet

Fantasi, skaperkraft og rom til å utvikle og sette i verk de gode idéene kan bli en avgjørende konkurransefaktor fremover. "Det du ikke visste, du ikke visste, men ikke kan leve foruten", er ordspillet danske Liselotte Lyngsø i Future Navigator bruker når hun, på konferansen om Globaliseringens konsekvenser for arbeidsmarkedene i Norden, vil formidle at originalitet vil bli en stadig viktigere del av konkurransekraften. Her har Nordiske land med sine mindre hierarkiske strukturer og samarbeidsånd, et fortrinn.

'Verden er flat' er tittelen på den prisvinnende boken som ofte nevnes i samme åndedrag som en snakker om globaliseringen. "Når historien skal skrives er det ikke kriger eller politiske hendelser begynnelsen av vårt århundre vil bli busket for, men at det var begynnelsen på en helt ny tid hvor globaliseringen endret vårt syn på verden", er et av forfatteren Thomas L. Friedman's poenger.

Det er den spede begynnelsen til en ny tid vi gir en smakebit av i Tema om den grenseløse kommunikasjonen som endrer arbeidets vilkår, og blant annet fører til at samarbeidet Oslo - Bangalore i noen sammenhenger er mer selvfølgelig enn for eksempel Oslo - København. Men nye partnerskap stiller større krav til gjensidig kulturforståelse.

At den økende flyten av varer og tjenester, mennesker og kapital over nye grenser har bidratt til at de nordiske land går så det suser, vet vi. Hvilke konsekvenser globaliseringen har på arbeidslivet i Norden, på lønns- og arbeidsvilkår på sikt, vet vi mindre om. Men globaliseringen krever økt evne til omstilling, og det er en påvist sammenheng mellom økt omstilling og økt sykefravær og utstøting fra arbeidslivet.

I Norden er det store reformer på trappene for å redusere kostnadene ved omstilling og for å inkludere flere i arbeidslivet, slik de nye jobbsentrene i Danmark og den nye arbeids- og velferdsetaten, NAV, i Norge, skal gi økt mulighet for.

Men også virksomhetene selv forventes å ta sosialt ansvar. Posten i Finland har fått et unikt verktøy. En nyopprettet stiftelse med en egenkapital på 12,6 millioner euro skal virke for at folk holder seg friske og klarer å stå i jobben lenger. Pengene skal gå til forskning og tiltak, så her kan det bli noe å lære for lignende virksomheter ellers i Norden.

Nettopp muligheten til å lære av hverandre gir små nordiske land nye kilder til kunnskap og vekst. Denne muligheten til å utvikle og dele kunnskap i et nordisk fellesskap er det mange i arbeidsforskningsmiljøene som frykter skal begrenses, når Sveriges nye Arbetsmarknadsminister i Portrett stadfester at regjeringen vil legge ned Arbetaislivsinstutttet neste sommer.

Hvis det er slik mange hevder at det vi skal leve av fremover er nye ideer og originalitet, er det nødvendig både å satse på kunnskap og læring, ivareta kulturelle fortrinn og gi spillerom til fantasiens uendelighet.




Utgiver: Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo, på oppdrag fra Nordisk embetsmannskomite for arbeidsliv, Nordisk Ministerråd.
Opplag: 4.100 eks. Ansvarlig redaktør: Berit Kvam, Arbeidsforskningsinstituttet. Grafisk produksjon: Offset Forum AS, Oslo.
Dato: desember 2006. Neste nummer: mars 2007.

Redaksjonen:

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

Telefon:

+47 23 36 92 00
+46 8 720 6340
+47 48 29 08 51

Fax:

+47 22 56 89 18
+46 708 138792
+47 22 56 89 18

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



4-9

NYHETER

- Nattjobb kan vara en njutning
- Danmark oppretter kommunale jobcentre
- NAV-reformen i Norge: Aldrig mer "det är inte vårt bord"



10-17

TEMA - Gränslös kommunikation ändrar arbetets villkor

- En global värld delar arbetet ute och hemma
- Oslo - Bangalore Partnerskap kräver kulturförståelse
- De gode ideenes marked



18-19

PORTRETT

- Moderat med radikale grep
- Sveriges arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin intervjuet av Berit Kvam



20

DEBATT

- Trenger vi fortsatt en felles nordisk sosialstatistikk?
- Av avdelingsdirektør Øystein Haram, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Norge



21

SKRÅBLIKK

- Tätt innpå grannen
- Av Heidi Åvellan, politisk chefredaktör, Sydsvenskan



22-26

NORDEN RUNDT

- Informasjon fra myndighetene



27

SISÄLTÖ

Redaksjonsråd:	
NMR	Lars Djernæs, Arbeidsliv
DK	Marianne Poulsen, Beskæftigelsesministeriet
	Søren Jensen, AF Bornholm
FIN	Helinä Tuominen, Arbetsministeriet
	Barbro Söderlund, Soc.- och hälsovårdsministeriet
IS	Margrét Gunnarsdóttir, Arbejdsdirektoratet
NO	Finn Ola Jølstad, Arbeids- og inkluderingsdepartementet
	Marianne Pedersen, NAV
	Odd Einar Johansen, Direktoratet for Arbeidstilsynet
SE	Ann Zachrisson Nilsson, Näringsdepartementet
	Mats Silvell, Arbetsmarknadsstyrelsen
	Mats Rydin, Arbetsmijöverket

Telefon:	
	+45 3 396 0360
	+45 3392 5854
	+45 56 943903
	+358 1060 48042
	+358 916 073124
	+354 515 4800
	+47 22 248365
	+47 21 070248
	+47 22 957060
	+46 8 4051337
	+46 8 58606075
	+46 8 7309355

Fax:	
	+45 3396 0216
	+45 3314 3108
	+45 56 955109
	+358 1060 48059
	+358 916 074328
	+354 511 2520
	+47 22 249548
	+47 21 070001
	+47 22 176369
	+46 8 4119348
	+46 8 58606032
	+46 8 7309010

E-post:	
	ldj@norden.org
	lmp@bm.dk
	r06sj@af-dk.dk
	helina.tuominen@mol.fi
	barbro.soderlund@stm.fi
	margret.gunnarsdottir@vmst.is
	foj@aid.dep.no
	marianne.pedersen@nav.no
	odd.einar.johansen@arbeidstilsynet.dep.no
	ann.zachrisson-nilsson@industry.ministry.se
	mats.silvell@ams.amv.se
	matts.rydin@av.se

Nattjobb kan vara en njutning

Posten i Finland har ett unikt verktyg för att ta hand om sina anställda, en nygrundad stiftelse med rejäla resurser som ska se till att folk hålls friskare och orkar jobba längre. Det tuffaste jobbet är den tidiga morgonutdelningen, men som något överraskande kan uppfattas som en njutning.

Text: Carl-Gustav Lindén
Foto: Cata Portin



Långtifrån alla människor klarar av att jobba natt och leva med omvänd dygnsrytm år efter år. Det är också lätt att fastna i fel rörelser, säger Eeva Saarikivi som burit ut tidningar i 22 år.

Höstens första köldknäpp har kommit. Klockan är strax efter två och det är sex grader kallt i Kvarnbäcken i östra Helsingfors där vi står och väntar på morgontidningarna. En efter en anländer utdelarna med bil.

Så piper det till i förmannens mobiltelefon, ett SMS: "Nu har tidningarna lämnat tryckeriet", säger han. En kvart senare backar en skåpbil upp mot porten och sorteringen kan börja. Tyst tar utdelarna sina tidningsbuntar och ger sig iväg in i mörkret.

Eeva Saarikivi visar unge Jani, som ska börja dela ut post, hur sortering och utdelning går till.

- Här har vi trehundrasjutton Helsingin Sanomat, det här är Kauppalehti, ta inte för många.

Vi tycker vädret börjar vara väl kyligt för tidningsutdelning mitt i natten, men Eeva Saarikivi säger att det är precis tvärtom.

- I dag är det idealväder - det är torrt lite kyla som sätter fart på benen - i dag löper jobbet bra.

- Du har gjort det här jobbet i tjugotvå år - hur har du trivts?

- Bra, men ju äldre man blir desto tyngre är det.

- Hur skulle jobbet kunna bli lättare?

- Tja, inte vet jag. Så länge som tidningen ska in i postluckan så förändras inte jobbet, men blir det brist på arbetskraft i framtiden så placerar man säkert postlådor nere

i trappuppgången. Då blir jobbet lättare.

- Nu har Posten grundat en arbetsmiljöstiftelse som ska förbättra era villkor, vad tror du den kan göra?

- Det vore bra att lära ut rätt arbetsställning för alla: vad är bra för rygg och leder. Det är ett bra mål som går att nå. Jag har jobbat med det här i tjugio år. Då fastnar man lätt i gamla tankesätt, man borde våga förnya sig och tänka om i vissa saker. Om du intar en viss ställning och håller fast vid den i många år då har du också svårt att komma ur det - i synnerhet om det är fel sätt att arbeta på.

Svårt hitta folk

Posten i Finland har svårt att hitta folk för den tidiga morgonutdelningen, i synnerhet i Helsingforsregionen där det finns andra jobb att välja

mellan som inte kräver nattvak. Men Eeva Saarikivi skulle inte byta - hon skulle sakna årstidernas växling.

- I augusti när kvällarna blir mörkare och stjärnorna dyker upp är det trevligt. På sommaren och våren när ljuset ökar och du ser hur naturen vaknar till liv - och färgerna när solen stiger upp på morgonen - det är fantastiskt. Då står man ut med lite tjugogradig kyla, när man vet att våren kommer.

Posten är med sina 24.000 anställda en av i Finlands största arbetsgivare. De flesta av dem, 18.000, sysslar med distribution av post och tidningar och av dem arbetar 11.000 liksom Eeva Saarikivi med tidig morgonutdelning. Där är omsättningen på personal störst och det här upplevs som ett stort problem i företaget.

För att göra arbetsplatsen bättre och attrahera ny personal har Posten nu fått tillgång till ett unikt instrument. Det var i höstas som Postens "stiftelse för arbetsvälbefinnande" körde i gång.

Det något kryptiska namnet är en direktöversättning från finskan, i Sverige skulle det antagligen handla om arbetsförmåga. Stiftelsen grundades när företagets pensionsansvar överfördes från Postens egen pensionsfond till det privata arbetspensionsbolaget Ilmarinen. Grundkapitalet på hela 12,6 miljoner euro kommer från det kapital som frigjordes i affären.

- Vi får använda femton procent per år och det blir ju nära två miljoner euro, men vi ska inte slösa pengarna till varje pris - det blir lite lugnare i början", säger ombudsman Antti Palkinen.

Hjälpa förmännen

Samma natt som vi följer Eeva Saarikivi träffar vi också stiftelsens nyutnämnde direktör Lisbeth Forsman-Grönholm, som är specialläkare inom företagshälsovård. Hon granskar nattutdelningen för att skaffa sig en bättre bild av vad jobbet går ut på. Trots att klockan är tre är Forsman-Grönholm på strålande humör.

- Det här ger mig mycket för nu när jag är inne i firman ser jag konkret vad man kan göra och vi har ju resurser att satsa på förebyggande arbete.

Vi träffas i förmännens kontor där den tidiga morgonutdelningen övervakas.

- Vad vi försöker göra är att stöda förmännen vid frontlinjen och de här arbetsgrupperna som gör själva jobbet och hitta konkreta hjälpmedel. Det kan vara jättesmå saker, som hur man ska organisera arbetet, skapa arbetsmetoder. Det har gjorts mycket grundarbete i att hitta nya hyllor och kärror för att göra det här jobbet lättare.

Ett tiotal prototyper av postdistributionskärror för olika väderleksförhållanden har tagits fram. Hyllorna i distributionscentralerna görs också om. Basen för det här utvecklingsarbetet är en stor ergonomiundersökning som stiftelsen finansierat.

- Nu går vi vidare och visar ut på fältet: vilka sätt att göra det här jobbet är bra och hur man kan lära ut dem," säger Forsman-Grönholm.

Stiftelsen ska ägna sig åt forskning, utbildning och upplysningsarbete, ordna rekreation åt de anställda och

utveckla metoder för att leda äldre arbetstagare på tröskeln till pensionen. Arbetsgivaren har däremot ingen rätt att dumpa kostnader för normal arbetshälsovård på stiftelsen.

- Vi försöker få sådana aktiviteter som företaget inte skulle betala.

- 12,6 miljoner euro är en väldig massa pengar?

- Det är mycket pengar och det betyder att vi kan göra också stora saker. Vi har lyckats bevisa att förändringen av hyllorna har lett till att sjukdomar i rörelseorganen har sjunkit otroligt mycket, på ganska kort tid.

- Vilket intresse har det här rönt på annat håll?

- Jo, det har varit massor av kontakter och några firmor har varit intresserade. Vi har ju släckt mycket eldsvådor efteråt, men nu är det ett sätt att hinna före och förhindra att folk blir sjuka i kroppen.

Men Eeva Saarikivis förhoppning om att posten kan delas ut nere i trappuppgången blir nog knappast verklighet.

- Den typen av självbetjäning tror jag inte vi får, säger Lisbeth Forsman-Grönholm.

Forskarna på jakt efter den goda arbetsplatsen

Arbetet med att skapa attraktiva arbetsplatser sker överallt i Finland, både på statlig nivå och ute i företag, myndigheter och organisationer. I bakgrunden finns problemet med en åldrande arbetskraft och en invandring som inte räcker till för att fylla på de krympande reserverna.

Över hela Norden pågår jakten på den goda arbetsplatsen och det finns mängder av tips och goda råd att ta del av för arbetsplatshälsovårdare. Samarbetet mellan de nordiska länderna kring arbetsmiljö formaliserades våren 1990 i form av en Nordisk arbetsmiljökonvention. EU fick sin första arbetsmiljöstrategi så sent som 2002, men startade redan 1996 ett myndighets- och forskarnätverk, European Network for Workplace Health Promotion (www.enwhp.org). Bland de institut som är med i samarbetet och själva lägger ner stora resurser på att forska och ta fram modeller och förebilder för goda arbetsplatser finns svenska Arbetslivsinstitutet (www.arbetslivsinstitutet.se), norska Statens arbeidsmiljøinstitutt (www.stami.no), danska Nationalt center for sundhedsfremme på arbejdspladsen (www.ncsa.dk), Arbejdsmiljøinstituttet (www.ami.dk/), finska Arbetarskyddscentralen (www.tyoturvallisuuskeskus.fi) och Arbetshälsoinstitutet (www.ttl.fi)



Danmark opretter kommunale jobcentre

Det sker fra nytår som led i Kommunalreformen - men parterne på arbejdsmarkedet er skeptiske

Der udbryder åben konkurrence om at blive bedst til at få ledige i arbejde efter den 1. januar 2007, når den statslige Arbejdsformidlingen, AF, i Danmark bliver en del af de nye jobcentre i kommunerne. Dette er blot en af mange forandringer, der sker i Danmark, når den nye kommunalreform træder i kraft i det nye år. Fra at have 275 kommuner bliver der kun omkring 100, fordi de fleste kommuner fusionerer for at få større enheder. Amterne nedlægges, og der oprettes en række - og færre - regioner, for nu at nævne det mest markante.

Tekst: Anders Jakobsen

91 nye jobcentre

På arbejdsmarkedet i Danmark er ændringen af indsatsen mod ledighed nok den mest markante følge af Kommunalreformen. Konkret oprettes der 91 nye jobcentre i 98 kommuner - nogle kommuner går nemlig sammen om at oprette de nye jobcentre. 14 af de nye jobcentre vil være rent kommunale, mens de 77 resterende centre vil få en ledelse bestående af folk fra den statslige AF og de kommunale folk, som hidtil har arbejdet med at hjælpe bistandsklienter i arbejde og på fleksjob - altså de ledige, der ikke er tilknyttet en A-kasse, som har udgangspunkt i en fagforening.

De nuværende statsansatte i AF bliver efter nytår ansat i de kommunale centre, og de bliver kolleger med de kommunale folk. Det er meningen, at alle jobcentre på sigt skal

være rent kommunale - med tilsyn fra Regionale Brugerråd og Lokale Kommunale Brugerråd. Ovenover vil Beskæftigelsesministeriet og det nationale Brugerråd med bl.a. arbejdsmarkedets parter og beskæftigelsesregionerne have tilsynet.

Kommunale jobcentre

Idéen med jobcentrene er, at de ledige - hvor de end kommer fra - kun skal have én dør at gå ind ad. For de ledige er det ikke afgørende, om det er en statslig eller en kommunal institution.

Jobcentrene skal foretage visitation for at afklare de enkeltes behov og muligheder og kontrollere at de ledige reelt er ledige. De skal formidle job, og have virksomhedskontakt og aktivt give tilbud til de ledige. Samtidig skal de foretage overvågning af arbejdsmarkedet og

nedfælde og vurdere de opnåede resultater.

Jobcentrene vil få en række samarbejdspartnere - ikke mindst andre private aktører, som arbejder med at få folk i arbejde. Med dem skal de lave både lokale og landsdækkende rammeaftaler og kontrakter. Desuden får de til opgave at stå for visse sociale tilbud til børnefamilier, handicappede og psykisk syge.

Pilotforsøg

Jobcentrene skal også stå for udbetaling af ydelser f.eks. i form af kontanthjælp. Og endelig skal de alle samarbejde med virksomhederne både lokalt og på landsdækkende plan - samt med de ca. 30 A-kasser og organisationerne på arbejdsmarkedet. Så de får nok at se til. Der er også en undtagelse - eller rettere 14. Det er de kommuner,

der som led i et pilotforsøg opretter jobcentre uden det statslige AF. Formålet er at se, hvordan de vil kunne klare sig uden det statslige

islet. Og der er ligefrem lagt op til konkurrence mellem de øvrige "blandede" jobcentre og de 14, som sammen med Kommunernes

Landsforening har sat sig for at se, om ikke de kan gøre det bedre end de øvrige jobcentre, hvor AF er med.

Stor skepsis på arbejdsmarkedet

Både fagbevægelsen og arbejdsgiverne er bekymrede for den nye model med lokale kommunale jobcentre i en tid med øget globalisering og mobilitet i bred forstand

Hos parterne på arbejdsmarkedet er der stor skepsis overfor de nye kommunale jobcentre. I A-kassernes Samvirke siger sekretariatschef Torben Damsgaard Jensen, at man ude i A-kasserne er meget spændt på, hvordan det vil gå efter nytår:

- De nye jobcentre skal både finde ud af at samarbejde internt, hvor der vil være både en statslig og en kommunal ledelse i en overgangsfase. I 2010 skal man tage stilling til, hvad der så videre skal ske.

- For hver AF-medarbejder vil der være ca. syv kommunale folk i de nye jobcentre. Ude i de 30 A-kasser er de derfor også spændt på, hvordan det bliver at samarbejde med 91 jobcentre - ved siden af alt det andet. Fagbevægelsen mener, at beskæftigelsesindsatsen bliver atomiseret, og lokaliseret - og det er ikke godt i en tid, hvor man taler om globalisering og stor mobilitet, og hvor folk kører langt for at få arbejde. Ved at kommunalisere det, gør man det mere lokalt, og frygten er, at de mange kommunale folk, der kommer til at dominere de nye jobcentre, vil se for snævert og lokalt på opgaven.

- Der er dog et par gode ting, bl.a. at A-kasserne i kraft af Velfærdsreformen får til opgave at hjælpe de ledige medlemmer af A-kasserne med at lave CV første gang, de bliver ledige, siger Torben Damsgaard Jensen.

Frygter for A-kasserne

I fagforbundet 3F, der organiserer mange ufaglærte og folk med kortere uddannelser, siger formanden

for Den Offentlige Gruppe, Ellen Lykkegård, at de dér er ret skeptiske overfor reformen:

- Det er vi, fordi man nedbryder AF-systemet og kommunaliserer det. Det er en ren politisk beslutning blandt de partier på Christiansborg, der lige nu har magten, og vi frygter, at man vil fortsætte med at svække A-kassernes opgaver ved at flytte dem alle over i det kommunale regi engang i fremtiden.

- I A-kasserne har vi en helt anden tilgang til arbejdspladserne i kraft af tilknytningen til de faglige organisationer og hele tillidsmandssystemet. Det giver en meget tættere fornemmelse af, hvad der sker ude på arbejdspladserne - om man evt. er på vej med fyringsrunder eller opgang og behov for flere ansatte.

- Desuden er det også meget vigtigt, at man ser meget bredere på arbejdsmarkedet - end blot som en kommunal opgave. De gør det ganske givet godt i nærområderne for de svage, men de skal kunne nå meget længere ud. Og al den ekspertise, der gennem mange år er opbygget i AF-systemet, skal man nu til at opbygge i de mange nye centre.

- Nu har vi jo lav ledighed, det er vel en lettelse?

- Både ja og nej, for det er jo nu, at der skal stilles ekstra store krav til de medarbejdere, der har til opgave at få de sidste ud på arbejdsmarkedet, og det kræver dygtighed og erfaring. Ved høj ledighed kan man jo bare "skumme fløden", siger Ellen Lykkegård.

Større autonomi

I Dansk Arbejdsgiverforening er der enighed med mange af fagbevægelsens synspunkter i den sag, siger chefkonsulent Jørgen Bang-Petersen:

- Det vigtigste for os er, at systemet skal være egnet til at kunne betjene virksomhederne med at skaffe arbejdskraft. Med kommunaliseringen bekymrer det os, at der kommer så mange forskellige beslutningstagere - kommunerne - i stedet for én instans, Beskæftigelsesministeriet.

- Decentralisering af beslutningerne kræver en omfattende koordinering, for virksomhederne får i dag større arbejdsmarkeder og opererer på et stadig større område. Vi mener, at man bør organisere sig i større enheder. Samtidig frygter vi øget decentralisering og større autonomi. Vores skrækscenarie er, at man lokalt først og fremmest tænker i socialpolitik og på at hjælpe egne ledige og egne virksomheder i kommunerne.

- Vi lever i en tid med globalisering på mange planer. Det kræver meget stor tænkning, og det omfatter også rekruttering af arbejdskraft fra det nære udland som f.eks. Sverige, Tyskland og Polen.

- Nu vil vi ikke "male Fanden på væggen", men vi arbejdede faktisk i fællesskab med fagbevægelsen på at få skabt et rent statsligt system. Det lykkedes desværre ikke. For os handler det meget om at få service- ret virksomhedernes behov, og nu må se vi se, hvordan det går, siger Jørgen Bang-Petersen.

NAV-reformen i Norge: Aldrig mer "det är inte vårt bord"

Bättre samordning av de sociala tjänsterna och fler ut i arbete. Det är målet i en av de största reformerna som någonsin genomförts i offentlig sektor i Norge. Hittills har det varit förvånansvärt lite bråk runt försöket att smälta ihop de kommunala och statliga välfärdstjänsterna.

Text: Björn Lindahl

I somras gick Aetat, som har ansvaret för arbetsförmedling, ihop med Trygdeetaten, som står för socialförsäkringarna. Dessutom samordnas deras verksamheter med kommunernas socialtjänst. 13 500 anställda i de två statliga myndigheterna berörs och 4 000 anställda i kommunerna. Nästan hela befolkningen räknas som användare om alla tjänster som den nya myndigheten får ansvaret för tas med. Dit hör arbetslöshetsersättning, sjuklön, pension, barnbidrag och vårdnadsbidrag. Utbetalningar uppgår till 260-270 miljarder norska kronor, eller en tredjedel av statsbudgeten.

Den norska NAV-reformen, som den kallas, innebär att arbetsförmedlingen och försäkringskassorna ska samlokaliseras tillsammans med kommunens socialkontor. Detta har redan skett i 25 pilotprojekt, men hela reformen kommer inte vara genomförd förrän 2010, då det ska finnas NAV-kontor i alla landets 454 kommuner.

Målet med reformen är att få fler ut i arbetslivet och att minska antalet som behöver bidrag. Genom att sitta tillsammans ska frågor snabbare avgöras. Kommunala och statliga tjänster ska samordnas och flera olika bidragsformer slås ihop, för att förenkla verksamheten. Förhoppningen är att de som vänder sig till NAV-kontoren ska få snabbare svar och att myndigheten ska erbjuda hjälp ur ett mer allsidigt perspektiv.

Både arbetsministern Bjarne Håkon Hanssen och arbets- och välfärdsdirektör Tor Saglie var på plats vid invigningen den 3 oktober av det första NAV-kontoret i Trøgstad, en kommun i Østfold, med 5 000 invånare.

- Den välkända frasen "Det är inte vårt bord" har nu blivit till att, jo, det är faktiskt vårt bord. I NAV ska stat och kommun gemensamt få till resultat som gagnar både individen och samhället, sa Tor Saglie.

- Om vi ska lyckas med reformen måste det byggas en ny NAV-kultur, där de anställda hela tiden ser till hela användaren, istället för att bara se delar av ett system. I NAV-reformen ska det inte sparas pengar eller anställda. En stor del av de 3 - 4 miljarder kronor som den kostar ska användas för att häva kompetensen hos de anställda, sa arbets- och välfärdsministern Bjarne Håkon Hanssen, när han något senare presenterade en vitbok om reformen. Själva förkortningen NAV betyder inte något, men har sitt ursprung i uttrycket "ny arbeids- og velferdsordning". Reformen är emellertid tänkt att vara mycket länge. Därför blev det fel med en förkortning som innehöll "ny".

En viktig del av reformen är också att NAV-kontorens tjänster ska kunna nå elektroniskt via Internet.

- Men IT-kostnaderna är inte medräknade i de tre-fyra miljarder kronorna som ska användas på

reformen, säger Anita Busch, som är nyvald förbundssekreterare i NTL, som bland annat organiserar de anställda i försäkringskassorna och i Trygdeetaten.



Även om NTL stöder NAV-reformen hör fackförbundet till de som kritiserat politikerna för att de ger orealistiska förväntningar om vad som kan uppnås genom omorganiseringen, samtidigt som det inte beviljas tillräckligt med pengar.

- Inte mindre än 140 olika data-system ska samordnas. Det finns inte ens pengar till en IT-lösning på minimumnivå så att de olika data-systemen kan kommunicera med varandra, skrev NTL:s förbundsledare i ett debattinlägg i Aftenposten i februari i år.

I vår förordubblades den summa som satts av till NAV-reformen, bara tre månader efter att statsbudgeten presenterats. Kostnaderna för 2006 beräknades då bli 700 miljoner norska kronor.

- Det vi är rädda för är att IT-systemen ska finansieras genom NAV-etatens vanliga budget. Det kan bara ske genom att minska antalet anställda. Med den höga genomsnittsålder som finns i NAV (försäkringskassorna och i Trygdeetaten) är det inte svårt, men meningen var ju att öka kvaliteten i tjänsterna, säger Anita Busch.

Det är idag också stora löne- och kulturskillnader mellan de olika delarna som ingår i NAV-reformen, vilket måste tas hänsyn till enligt NTL.

- Det är också viktigt att det finns ett arbetsliv som är villigt att ta emot de som NAV-kontoren försöker skaffa jobb. Det går inte att bara uppnå resultat genom att omorganisera den ena sidan, säger Anita Busch.

I Trøgstad skulle ett nytt kommunhus byggas och redan i planering av det tog man hänsyn till NAV-reformen.

- När man kommer in genom dörren har vi en gemensam front för NAV på kommunens servicetorg. Den bemannas av tre personer från de olika tjänsterna och de svarar för hela verksamheten. Men bakom dem sitter de tre tjänsterna fortfarande skilda. Det kommer alltid att vara några som har specialkompetens inom vissa områden, säger Jannicke Paulsboe, som leder den kommunala delen av verksamheten. Sammanlagt är det elva personer som jobbar på NAV-kontoret.

- Än så länge handlar det mest om upplärning genom att arbeta "skuldra mot skuldra". Vi har inte haft tid till kurser ännu, det får komma senare.

Någon utvärdering av verksamheten görs inte förrän nästa år. Nyligen gick man ut med en informationsbroschyr till invånarna i kommunen. Reformen har genomförts utan större medieuppslag.

- Störst intresse har det varit från andra kommuner som ska genomföra samma ändringar, men det är svårt att ge generella råd, eftersom kommunerna är så olika. Eftersom NAV-kontoret ligger i kommunhuset har det inte blivit svårare att hålla kontakten med kommunens ledning.

- Det har varit en krävande tid, men vi tror på idén och att det ska bli en vällyckad reform, säger Jannicke Paulsboe.

Norge har de senaste åren kunnat presentera imponerande siffror för sysselsättning och låg arbetslöshet. Men fortfarande är det 700 000 som står utanför arbetsmarknaden av olika skäl, därav 500 000 som är sjukskrivna eller förtidspensionerade. Detta har skett trots att befolkningens hälsotillstånd blivit bättre.

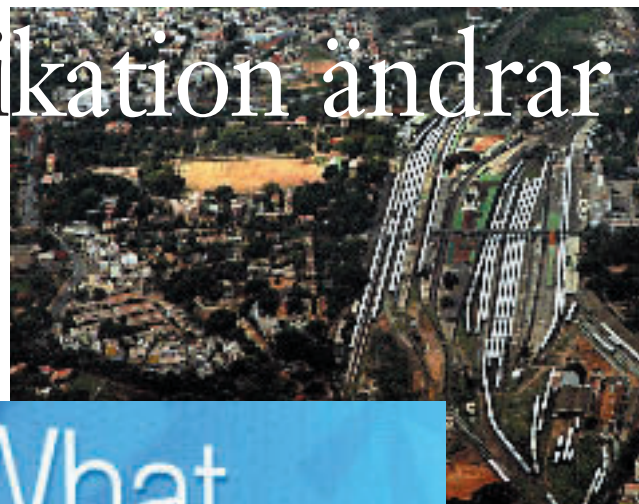


Arbets- och inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen skjuter i gång det nya samarbetet inom NAV. NAVdirektör Tor Saglie och Odd Arild Kvaløy från KS är klara för avspark.
Foto: Tone Georgsen

Gränslös kommunikation ändrar arbetets villkor

Alla är där - IBM, Microsoft, Dell, Google och cirka 1500 datafirmor till. Ericsson, Astra Zeneca och ABB är också där, i Bangalore i södra Indien. För några få år sedan en stad okänd för de flesta, idag påverkar investeringar i Bangalore ekonomi och arbetsliv i hela världen. Det kallas Indiens Silicon Valley och är en av de snabbast växande ekonomierna i världen. Frågan är om ett företag som vill vara "med", kan undgå att etablera sig där.

Medan indier och kineser slipar accenter, undrar makthavare i väst: "Vad händer sedan och vilka är effekterna på arbetsliv och välfärd hos oss?" Frågan ställs också i de nordiska länderna, senast på konferensen "Globaliseringens konsekvenser för arbetsmarknaden i Norden", som arrangerades i november med anledning av Norges ordförandeskap. Där konstaterades att de nordiska länderna hittills klarat globaliseringen ganska bra. Dock varnades för att slå sig för bröstet. Globaliseringen kräver omställning och det kommer att kosta.



En global värld delar arbetet ute och hemma

När tekniken öppnade för blixtnabb kommunikation mellan de mest avlägsna delar på jordklotet, skärptes den globala konkurrensen. Det har inneburit en specialisering av varor och tjänster både globalt och lokalt. Globaliseringen har också ökat pressen i det inhemska arbetslivet och förändrat sätten att organisera arbetet. Samtidigt skapas nya marknader och nya möjligheter.

Text: Gunbild Wallin

Den som söker på Bangalore i Scanpix norska bildarkiv får upp flera tusen bilder bara för 2006. Där är IBM:s styrelseordförande som den 6 juni i år tillkännagav att företaget under de närmaste tre åren tredubblar sina investeringar i Indien genom att satsa sex miljarder dollar. Där porträtteras VD:n för Intel Cooperation framför en bild med texten "World Ahead" när han under ett pressmöte om Indiens avgörande roll i programmet med samma namn, berättar att företaget avser att satsa en miljard dollar under de nästa fem åren. ABB:s VD Fred Kindle är en annan spelare i Indiens IT-mecka som på plats i mars i år uttryckte sin förväntan på företagets roll i regionen.

En ny global arbetsdelning
Indien och Kina är viktiga exempel på nationer, vars ekonomier växer explosionsartat. Allt mer kvalificerade tjänster flyttas ut och utförs där. Det började med arbetsintensiv industri, fortsatte med affärsstödjande verksamheter som faktura- och lönehantering samt datorsupport. Nu fortsätter utvecklingen och intresset

växer för att förlägga allt mer kunskapsbaserade tjänster i de snabbväxande ekonomierna. Att arbetskraften är billigare lockar, en högskoleutbildad indier kostar till exempel mellan 1500 och 2000 kronor i månaden, men det blir också allt mer intressant att det finns stor tillgång till kvalificerad arbetskraft. Indien är en kunskapsnation och har 250 universitet och en rad institut som årligen examinerar 500 000 studenter, enligt den svenska dokumentären "Lågpriskontoret".

Det handlar också om att det håller på att växa fram stora marknader som det är viktigt att lära känna och delta i från början, säger Jan Edling, på avdelningen för strategisk utveckling på Verket för innovationssystem, den statliga myndigheten VINNOVA.

Han berättar att han nyligen besökt en industripark i Beijing, som med sina 49,7 kvadratkilometer kan illustrera dimensionerna av den utveckling som pågår. KTH, Kungliga Tekniska högskolan, är på plats, liksom troligen andra svenska företag. Att



Foto: Scanpix

etablera sig där handlar om att utveckla kunskap och produkter för att ta en plats på den stora och växande kinesiska marknaden där "nästan allt går att sälja", som Jan Edling uttrycker det. Men för att klara sig där måste företagen få stöd och kunskap, till exempel genom Exportrådet.

- Det är viktigt att ge sig dit och det är viktigt att politikererna stödjer företag både genom forskning och utveckling och genom att hjälpa företagen att ta sig in på de nya marknaderna, säger Jan Edling.

Att globaliseringen innebär en annan arbetsdelning än tidigare är uppenbart. Den gamla industrinationen Sverige finns inte i den betydelse som vi förbinder med senare delen av 1900-talet. Nyss fanns till exempel två nationella bilmärken i Sverige, men idag har Sverige blivit mer av en fordonskomponentindustri med fokus på fordons säkerhet. I skriften "Agenda för Sverige", visar Jan Edling bilden av en Volvo S40. Den har idag mycket litet med en svensk bil att göra, men illustrerar den tilltagande specialiseringen inom bilbranschen.

En Volvo S 40 monteras i dag i belgiska Gent och består av delar från olika tillverkare i USA, Frankrike, Holland, Japan, Slovakien, England, Argentina, Kanada och Sverige.

Ofta kan till och med en komponent bestå av delar som kommer från olika länder.

- Globaliseringen är inte enbart fråga om en tävlan mellan hög produktivitet och låga löner utan också en omfördelning mot alltmer specialiserade nischer inom det högteknologiska skiktet, säger Jan Edling.

Men hur specialiserade länderna är handlar också om var de befinner sig i den utvecklingskedja, som börjar med lätt industri och låg kapitalintensitet och som slutar med innovation inom teknikområdet. Jan Edling besökte nyligen en fabrik i New Delhi där man fortfarande sätter samman hela bilar, i det här fallet Suzuki, och där endast fem procent av bildelarna importerades.

- Ska vi behålla jobb och standard måste vi odla kompetens och forskning.

Annars tappar vi i förhållande till Indien, Kina och andra länder. Utmaningen är att hela tiden vara unika, samt att ha en intensitet i utveckling och forskning, säger Jan Edling.

Allt fler jobb kräver universitetsutbildning. Men det räcker inte. Vi måste räkna med att vidareutbilda oss livet igenom, säger Jan Edling.

En ny lokal arbetsdelning

Det som händer på andra sidan världen påverkar också de nordiska arbetsplatsernas sätt att organisera arbetet. Hur arbetet delas upp internationellt, nationellt och också organisatoriskt i arbetslivet var nyligen ett tema för en konferens "Den nya arbetsdelningen" på Växjö universitet, arrangerat av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap, FAS, Arbetslivsinstitutet, Växjö uni-

versitet, VINNOVA, Equal och Institutet för Arbetsmarknadspolitisk utvärdering. Ett forskningsprogram med samma namn pågår också på svenska Arbetslivsinstitutet, men framtiden för programmet är oviss eftersom hela Arbetslivsinstitutet ska läggas ner nästa sommar.

- Något hände på 90-talet. Enkla jobb försvann och det blev en ökande osäkerhet, sa Töres Theorell, professor på Karolinska Institutet och en av talarna på seminariet.

Sedan 90-talet har det skett stora förändringar i det svenska arbetslivet. Dels handlade förändringen om den ekonomiska krisen som innebar att 500 000 jobb försvann i Sverige på tre år. Under hela 90-talet försvann 600 000 okvalificerade arbeten, men samtidigt har det tillkommit nästan lika många högkvalificerade jobb och många av dem återfinns i de högsta lönegrupperna. Slutsatsen är att jobben har blivit mer komplicerade och kunskapskrävande. Det borde rimligen innebära att jobbkvaliteten ökar, men enligt den engelske forskaren Francis Green, som deltog i konferensen i Växjö ser verkligheten inte så ut. Jobben har blivit mer komplexa, men många arbetstagare upplever högre stress och starkare press än tidigare. Den nya tekniken innebär att man alltid är nåbar och många vittnar om en ökad arbetsintensitet. Utvecklingen är likartad inom hela EU.

Tekniken och tillgängligheten är inte den enda förklaringen till att många arbetstagare känner sig pressade. Arbetets organisation är en annan. Organisationerna har blivit plattare, fler och fler jobbar i projekt, vilket ofta innebär en uttalad kundstyrning, som många uppges som stressande.

Francis Green hävdar att det krävs nya och fler kompetenser av de anställda, inte minst har kravet på att kunna kommunicera ökat.

Det är inte längre chefen som håller i piskan, pressen kommer istället från kunder och kolleger.

Enligt Francis Green har det också blivit lättare att mäta prestationer än tidigare.

Men om man ska vara tillgänglig jämt minskar det som kallas "porös" tid. Och frågan kan ställas - om medarbetarna känner sig allt mer pressade och det finns lite luft i systemet - vad händer då med fantasi eller kreativitet? Eller som Thomas L. Friedman, Pulitzer-vinnare och författare till bästsäljaren "The World is flat", uttryckte det i en föreläsning på MIT i Massachusetts: "Om alla har samma verktyg, så handlar det om hur man använder redskapen, förmågan att tänka nytt blir avgörande". Det utvecklar sig alltså en knivskarp kamp om fantasi och kreativitet, men hur ska man skapa arbetsorganisationer som rymmer det?

- Man måste utveckla arbetsorganisationen så att det blir roligare att jobba.

En stor del av utslagningen från dagens arbetsliv beror på att människor kan för mycket och att kunskapen inte tas tillvara, säger Jan Edling.

Utmaningar

En annan utmaning är hur alla ska kunna delta i arbetslivet när kraven på utbildning och livslångt lärande hela tiden ökar. Specialiseringen och kraven på de nya arbeten som växer fram skapar också regionala obalanser, hävdar Jan Edling i skriften "Agenda för Sverige". Regioner med svagt näringsliv har högre arbetslöshet och högre antal sjukskrivningar - de är helt enkelt mer bidragsberoende än regioner med starka näringslivsstrukturer. De hamnar dessutom lätt i en negativ spiral och de som vill starta nytt eller expandera kan ha svårt att finna riskkapital. Denna utveckling, anser Jan Edling, att det är viktigt att bryta.

Han förespråkar färre regioner och påpekar betydelsen av att politikerna stöder regionerna att finna sina speciella nischer. Han återkommer också till behovet av att satsa på små- och medelstora företag, både vad gäller forskning och utveckling men också genom att erbjuda hjälp att få ut varor på exportmarknaden. Att de så kallade SME-företagen blir delaktiga i globaliseringen, anser han vara avgörande. I dag satsas det för lite på dem. Han ger ett exempel. Förra året satsade regeringen 35 miljoner kronor i stöd till små och medelstora företag. Det är lika mycket som arbetslöshetskassan i Torsby kostade i fjol. Nu skärs ytterligare i pengar till SME och också på pengar till Exportrådet.

Jan Edling tror inte att den nordiska modellen med starka partsförhållanden riskerar att försvinna i globaliseringens tid, snarare tvärtom. Det finns också många exempel där samspelen mellan staten som beställare och företag gagnat industriutveckling.

- Samarbetet mellan parterna kan vara vårt främsta konkurrensmedel. Det gör det lätt att komma överens och därmed kan man förändra och utvecklas snabbt, säger Jan Edling.

En liten ö i världen

Jan Edling är positiv till globaliseringen. Att bygga murar runt ett land eller hålla liv i olönsamma företag på konstgjord väg är ingen lösning. Han poängterar att Sverige, med en befolkning på 1,4 promille av jordens alla invånare är en liten ö i ett globalt sammanhang. Därför är det viktigt att vara med på den globala arenan. Att arbetsplatser flyttar ut, behöver inte vara negativt. Det kan vara betydligt mer destruktivt att hålla liv i olönsamma företag här hemma. Lösningen är i stället att vara ute på den växande marknad som finns i världen och som i sin tur kan generera många nya jobb här hemma.

Jan Edling ger politikerna en viktig roll i denna utveckling. En roll de inte förstår idag, hävdar han.

- Det behövs ett kunskapslyft för företag som handlar om intensifierad forskning och utveckling, samt kunskap om de nya exportmarknaderna. Det behövs också ett kunskapslyft för människorna, ett livslångt lärande hela tiden. Arbetsmarknaden kommer ständigt att förändras för var och en och politikernas uppgift blir att verka för denna utveckling, säger Jan Edling.

Oslo - Bangalore

Partnerskap kräver kulturförståelse

När näringslivet i Norge hoppar på IT-tåget till Bangalore, handlar det inte om att flytta norska jobb till Indien. Det handlar om att få tag på IT-tekniker, som det är brist på i Norge. Samtidigt inleds en resa som förändrar både företag och yrkesrollen för de som jobbar med IT.

Text och foto: Björn Lindahl.



*De får IT-samarbetet att fungera.
Från vänster:
Sigurd Knudsen,
Shallu Gupta,
Petter Gustafson*

Den ökade globaliseringen ger oss inte bara billig import, den påverkar också arbetsmarknaden.

Sigurd Knudsen arbetar i den norska delen av det världsomspännande företaget Accenture. Han har ansvaret för offshore-verksamheterna, som det brukar kallas när arbetsuppgifter flyttas till ett annat land.

- Kostnaderna för ett tungt IT-program, som ett order- och faktureringsystem för ett större företag, kan bli 30-50 procent billigare om en del av uppdraget läggs i Indien, säger han.

- För bara ett par år sedan var vi tvungna att stöta på våra kunder för att få dem att se på möjligheterna i Indien. Idag tas det närmast som en självklarhet att det finns indiska underleveranser.

Accenture har 140 000

anställda över hela världen, varav 24 000 i Indien.

- Men den allt större indiska IT-industrin har hittills inte inneburit att det blivit färre jobb i Norge. För samtidigt växer marknaden. Mindre företag har råd till datasystem som tidigare kostade allt för mycket för dem. Idag är det svårt att hitta och anställa tio IT-tekniker till ett projekt i Norge. I Indien utbildas det ett par hundra tusen varje år.

Att flytta produktionen av datasystem med flera miljoner rader med programkod till ett annat land är emellertid aldrig enkelt. Även om Indien har en stor fördel i att engelskan är så utbredd, finns det en fara i att tro att man använder samma ord bara för att man använder samma språk. Sigurd Knudsen jämför det med en arkitekt som skickar ritningar för en byggnad som ska uppföras i ett annat land. Instruktionerna

måste vara väldigt noggranna. Den nya arbetsfördelningen påverkar människor både i Norge och i Indien - och för de som står med en fot i varandra landet. Här är tre exempel:

Petter Gustafson, arbetar som IT-tekniker på Accentures huvudkontor på Fornebu. Han har nyligen kommit tillbaka efter sex månader i Bangalore, där han skaffat sig erfarenheter och kontakter för att kunna arbeta som projektledare på distans för de dataprogram som utvecklas i Indien.

- Om allt fortsatt som förut hade jag nog arbetat som en projektledare för en grupp på 5-10 norska IT-tekniker. I dag har jag rollen som förbindelsen mellan verksamheten i Norge och den projektgrupp på ett 50-tal personer vi har i Indien. Mitt ansvar är mycket större än tidigare, säger han.

Ett nytt yrke, "offshore manager", har vuxit fram. Accenture har redan startat ett program där nyutbildade IT-studenter erbjuds ett halvt år i Indien.

Shallu Gupta har en liknande, men spegelvänd roll jämfört med Petter Gustafson. Hon är indiska och kom till Norge för sju år sedan. För att kunna förstå vad kunden verkligen vill ha räcker det inte att bara ha norrmän som förstår Indien. Det behövs också indier som förstår Norge.

- Innan jag började på Accenture arbetade jag på ett telebolag i Norge. Skillnaden var stor jämfört med Indien, där jag var van vid ett mycket högt arbetstempo. I Norge upplevde jag det snarare som om det blev en olustig stämning om man var ambitiös, säger hon.

Men mycket har ändrat sig i takt med att norska IT-tekniker utsatts för konkurrens från utlandet.

- Nu känns det nästan som att vara i Indien när man kommer in på en norsk IT-avdelning, säger hon.

Även om hon inte utnyttjat de generösa norska reglerna för sjukfrånvaro och möjligheten att vara hemma med sjuka barn, sätter hon pris på den trygghet det innebär.

- Ett av skälen till att jag och min man flyttade till Norge var de goda semestervillkoren. Det gör det lättare att hålla kontakten med Indien, säger hon.

I en annan del av Oslo, i Nydalen, har Rajeev Mohan de senaste åren upplevt att han inte bara är intressant för sin utbildning och erfarenhet som ingenjör och systemutvecklare. Han arbetar som offshore manager för EDB Business Partner, ett företag som utvecklar och driver stora datasystem, speciellt för bank- och finansbolag. Sedan några år har företaget också fått upp ögonen för hans kulturella kompetens. Rajeev Mohan kom som 19-åring till Norge 1979 och bestämde sig snabbt för att lära sig språket.

- Jag kunde tala det efter tre månader, men att verkligen förstå nyanserna i språket tog många år, säger han.

Medan Petter Gustafson berättar om det förstaintryck av kaos som mötte honom när

han mitt i natten kom fram till flygplatsen i Bangalore och de stora kontrasterna mellan otroligt flotta byggnader sida vid sida av fattigdom och människor som bor i tält, kan Rajeev Mohan berätta att Norge också kan vara en kulturchock för indiska besökare.

- Vi fick besök av sex indier som skulle sitta på EDB i några månader för att lära känna oss. Jag hjälpte dem att komma till lägenheterna vi hade hyrt åt dem. De låg på fjärde våningen utan hiss. Våra gäster hade säkert hög status i Indien för de blev väldigt förvånade när det inte fanns någon som bar upp deras tunga väskor, säger han.

För EDB är kontakten med Indien något mycket mer genomgripande än att bara lägga ut underleveranser. Företaget utvecklar och levererar totallösningar för bank- och försäkringskunder, däribland kärnbanklösningar, det vill säga dataprogrammen som sköter alla transaktioner. Många banker använder fortfarande egenutvecklade kärnbankssystem, men det blir allt otympligare när många olika system ska samarbeta.

- Vi visste att EDB behövde en global partner, helst den som har det system som blir framtidens standard. Efter närmare två års grundliga utvärderingar valde vi det indiska företaget I-flex med dess kärnbankslösning Flexcube, säger Petter Jenssen, som är koncerndirektör för bank- och finansavdelningen på EDB.

För ett år sedan tecknades ett samarbetskontrakt, där EDB ska sälja banklösningar och tjänster där Flexcube är en central leverantör, medan I-flex ska erbjuda en del av EDB:s norska lösningar till sina kunder över hela världen. Dessutom erbjuder EDB och

I-flex underleveranser i IT-projekt, där dessa delvis utföras i Indien, men där kunden bara behöver förhålla sig till EDB.

Grundaren och vd i företaget, Rajesh Hukku, jämförde efter undertecknandet bytet av kärnbankssystem med en stor hjärtoperation.

- Även om kirurgen har gjort hundra hjärtoperationer tidigare är den 101 patienten förstås nervös. Det är inte enkelt och det kräver massvis av arbete. Men det är inte särskilt riskfyllt, sade han.

Bland de banker som valt I-flex systemet Flexcube är amerikanska Citibank, som har verksamhet i 173 länder.

- Citibank hade tidigare 59 olika kärnbankssystem. Vinsten med att standardisera och få ett enda kärnbankssystem är enorm, påpekade Hukku.

Sedan samarbetsavtalet undertecknades har EDB arbetat intensivt med att anpassa sina produkter till I-Flex, och inte minst dokumentera vad de gör på engelska. Samtidigt innebär de högt utvecklade bankmarknaderna i Norden en utmaning för I-flex.

- Ju mer jag umgås med mina indiska kolleger, desto mer ser jag hur lika vi är. De har samma yrkesstolthet som oss, och har lust på nya, utmanande uppgifter. Visst betyder skillnaden i lönenivå mellan Norge och Indien en del, speciellt på enklare uppdrag. Men på andra områden är indierna konkurrenskraftiga för att de är så duktiga, säger Petter Jenssen.

EDB är ett av de första norska företag som upptäckt att kontakten med Indien inte är ett yligt fenomen, utan något som går rätt in i hjärtat av verksamheten. Allt fler företag kommer göra den erfarenheten.

De gode ideenes marked

Var det noen som så en bjørn i bildet? Liselotte Lyngsø fra Future Navigator ser spørrende utover forsamlingen. Hun er en av innleiderne på konferansen Globaliseringens konsekvenser for arbeidsmarkedene i Norden, som det norske formannskapet i Nordisk Ministerråd arrangerte i Oslo den 14. november.

Tekst og foto: Berit Kvam



Nordiske deltakere under debatten om globaliseringens konsekvenser: Fra venstre: Grete Faremo, Markku Wallin, Liselotte Lyngsø, Gylfi Arnbjørnsson, debattleder Eva Bratholm

'Jakten på de gode idéer og originalitet' er Liselotte Lyngsø's tema. Det er det vi skal leve av fremover, sier hun. Men hva er en god idé og hvordan fremme originalitet?

Målet med konferansen som rettet seg til politikere, byråkrater, partene i arbeidslivet, forskere og pressen, var å sette fokus på politisk viktige spørsmål globaliseringen reiser, og nordiske fortrinn i den globale konkurransen. Ett fortrinn er nettopp at nordiske virksomheter har et samarbeidsklima som gjør at gode ideer kan vinne frem. Et annet at Norden har hatt et felles arbeidsmarked siden 1954. Det har ført til en mobilitet over landegrensene som har gitt enkeltpersoner større fleksibilitet, og vært viktig for spesifikke sektorer og land i visse situasjoner, oppsummerte Peder J. Pedersen, professor

ved Universitetet i Århus og en av de ansvarlige forskerne bak prosjektet 'Mobilitet i Norden 1954 - 2004'.

Globaliseringen er ikke et nytt fenomen. Men den kontinuerlig økende flyten av varer og tjenester, kapital og personer over stadig lavere statsgrenser i en verden der avstanden blir mindre, har konsekvenser for arbeidsmarkedet. Det blir mer konkurranse, økt press og større krav om tilpassning. Men nordiske land med sine små, åpne økonomier har vist seg omstillingsdyktige, sa statssekretær i det norske arbeids- og inkluderingsdepartementet, Jan Erik Støstad, i sin innledning til konferansen. Ikke bare det:

- Den nordiske samfunnsmodellen, med trepartssamarbeidet og en tradisjon for mindre hierarkiske systemer og omstillingsvillige arbeidstakere, er et godt utgangspunkt for å takle omstillingene på en god måte.

Her fikk han støtte fra direktør i Microsoft, Grete Faremo, under den senere debatten. Hun trakk fram tre-partssamarbeidet som helt sentralt for omstilling, og dessuten effektive offentlige tjenester "som gjør oss til de mest konkurransedyktige i verden", en arbeidslivskultur som gir muligheter for bedre utviklingsprosesser, samt at kvinners høye deltakelse gir en positiv innflytelse.

Omstilling koster

Norden har også tatt på alvor at et godt utbygget sosialt sikkerhetsnett og trygghet for arbeidstakerne ved omstilling er viktige forutsetninger for gode omstillingsprosesser, hevdet Jan Erik Støstad, men advarte likevel mot å ta for lett på omstillingens kostnader:

- Vi må ikke late som om kostnadene ved omstilling ikke finnes, for de er der, og det er viktig at bedrifter og næringsliv tar det på alvor.

Bare i Norge står til enhver tid 700.000 personer i arbeidsfør alder utenfor arbeidslivet på grunn av sykdom, arbeidsledighet eller sosiale forhold, og det er en påviselig sammenheng mellom omstilling og nedbemanning og økt sykefravær og utstøting fra arbeidsmarkedet.

- Vi tok for lett på det på 90-talet, slik Jan Erik Støstad uttrykte det.

- Det førte til større kostnader enn en trodde. En hadde kunnskapen, men undervurderte kostnadene. Og en har undervurdert hvor viktig det er med et godt samarbeidsklima og en god bedriftskultur.

Utflytting og oppkjøp

Søkelyset på globaliseringens konsekvenser for arbeidsmarkedene i Norden har ikke bare resultert i en rapport om mobilitet i Norden, men også et prosjekt om 'Internasjonalisering av de nordiske arbeidsmar-

kedene og konsekvenser for etterspørselen etter arbeidskraft', som ble presentert av professor ved Handelshøyskolen i Århus, Tor Eriksson.

- Selv om debatten oftest handler om nordiske virksomheter som flytter ut hele eller deler av virksomheten, går internasjonaliseringen to veier. Det dreier seg også om betydelige oppkjøp og etableringer av utenlandske virksomheter i Norden. En tendens som har forsterket seg de siste ti til femten årene, understreket han.

Hver femte ansatt i privat sektor i Danmark og Sverige arbeider i dag i et utenlandsk-eid foretak. I Finland er tallet på utenlandskeide foretak tredoblet siden 1990. Spørsmålet slik han reiste det, blir da ikke bare hva som skjer når foretak flytter ut, men også hvordan utenlandsk eierskap påvirker arbeidslivet i de nordiske landene.

Utflytting så langt gjelder først og fremst industrien og produksjonen av fysiske varer, og til en viss grad IT-aktiviteter. Dessuten har handelen med mellomprodukter økt det siste tiåret.

Ifølge Tor Eriksson er kanskje spørsmålet om hvordan det påvirker sysselsetting og lønn, det som bør påkalle størst oppmerksomhet.

- Blir servicesektoren den neste som flytter ut? Det tviler han på, men det er mange som tror det, sier han.

Spekulasjon og myter

Foreløpig er det stort rom for spekulasjoner og lite konkret viten. Det er også tegn som tyder på at mange underrapporterer hvor mye de flytter ut, fordi spørsmålet er så følsomt, mener Tor Eriksson.

Når det gjelder de uten-

landskeide foretakene i Norden er det en myte at det dreier seg om større virksomheter med høyere produktivitet og høyere lønninger. Den nordiske studien viser at det ikke er tilfeldig hvilke virksomheter som kjøpes opp:

- Det er foretak med høyt kvalifisert arbeidskraft. Oppkjøp ser ikke ut til å påvirke sysselsettingen, og det er heller ikke spesielt lønnsomt å være ansatt i et utenlandsk foretak. Men det ser ut til at ledelsen får høyere lønn, og at det blir større lønnsforskjeller innad i virksomheten etter oppkjøp.

Oppsummert legger han vekt på at utflytting så langt har positiv effekt på sysselsetting hjemme. Men det kan endre seg over tid. Konsekvensen er også at lønningene for lavkvalifisert arbeidskraft presses nedover. Det kan bety et to-delt arbeidsmarked.

Frykten for et to-delt arbeidsmarked er høyst reell på Island, sier den islandske LO-lederen Gylfi Arnbjørnson. Utenlandske arbeidstakere utgjør i dag 5,5 % av arbeidskraften, og jobber ofte for minstelønn mens islandingene har markedslønn. Men hva skjer når høykonjunkturen er over og behovet for arbeidskraft blir mindre, presses lønnsnivået ned eller islandske arbeidstakere ut av arbeidsmarkedet?

Hva kan gjøres?

Foreløpig er vi midt i en utvikling som reiser mange spørsmål, og der det er få svar. Men som Markku Wallin, kansellisjef i det finske arbeidsdepartementet sa:

- Norden klarer omstillingen bedre enn en gjør ellers i Europa. Men vi kan ikke nøye oss med at alt er vel, og at ingen ting må gjøres.

Han hadde derfor en rekke forslag til hva som kan gjøres for å møte fremtiden: bedre klima for næringsvirksomhet, utvikle nettverk for innovasjonskraft, nærings- og kunnskapsutvikling. Dessuten øke kvaliteten i utdanningen, ta i bruk alle menneskelige resurser, endre det sosiale trygghetssystemet gjennom treparts-samarbeidet slik at det blir mindre fleksibelt og mer bærekraftig, og ikke minst hjelpe folk ved omstilling og bedre mulighetene for livslang læring.

Liselotte Lyngsø stemte i: Livslang læring er nødvendig for å finne nye veier og fremme kreativitet, som hun er opptatt av.

- Hva er en idé? Et nytt perspektiv på det vi vet. Det er nye idéer som kan gi nye produkter og nye løsninger, og skape nye jobber. Det er idéene vi skal leve av fremover, sier hun, og eksemplifiserer gjennom ordspillet: det du ikke vet, du ikke vet, og ikke kan leve foruten.

- Var det noen som så en bjørn i bildet?

Hun har vist forsamlingen en filmsnutt. Oppgaven var å telle hvor mange ganger det hvite og det svarte laget sendte ballen til hverandre. Var det noen som så en bjørn som beveget seg sakte mellom dem som kastet ball? Eller var forsamlingen så opptatt av å finne det rette svaret at de ikke så bjørnen?

Hvordan fremme originalitet? Det er de tre r'ene: relasjoner, ritualer, resultater. Og kanskje burde Nordisk Ministerråd gå i bresjen for å skape et nordisk eksperimentarium.

- Det trenger vi, sier Liselotte Lyngsø.

Sveriges arbetsmarknadsminister, Sven Otto Littorin:

Moderat med radikale grep

Det stormer rundt Sveriges nye arbeidsmarknadsminister, Sven Otto Littorin. I løpet av 37 dager i regjering har han gjennomført mer enn 400 møter med media - "jättespennende".



Foto: Scanpix

Det som først og fremst har provosert frem en voldsom debatt er endringene i arbeidsløshetsforsikringen, A-kassan. Omleggingen som er varslet fører til høyere innbetaling, lavere utbetaling og skjerpete vilkår for ledighetsstrygd. Når i tillegg Arbetslivsinstitutet og fire andre myndighetsorganer, deriblant Integrasjonsverket, skal legges ned, Arbetsmiljøverket skal slankes kraftig og Arbetmarknadsetaten omorganiseres, er det kanskje ikke rart at reaksjonene blir sterke. Det innrømmer han, men litt overrasket er han likevel:

- Vi gjør bare det vi sa vi skulle gjøre. Vi har jobbet med dette forslaget i et par år nå, snakket med fagorganisasjonene underveis og hatt diskusjoner med lederne for de store fagforeningene før valget, så det skulle på ingen måte være

ukjent, men de trodde kanskje ikke vi ville gjennomføre det.

Det var i august 2004 at de møttes første gang hjemme hos Maud Olofsson i Högfors for å danne Allians för nya Sverige, forteller han. Siden har de brukt flere hundre timer på å snakke seg sammen. Det resulterte først i et felles budsjettforslag, så i et valgmanifest og i høst en regjeringserklæring. De er godt forberedt og vet hva de vil. Så godt at ansatte i departementet sier de aldri har opplevd maken. Det har vært tempo i gjennomføringen fra første dag, og alt har skapt røre.

Men hvor lurt er det å legge seg ut med fagforeningene for en ny minister med ansvar for arbeidsmarkedet?

- Jeg tror ikke det er så farlig. Vi kommer til å ha en god dialog med partene. Vi vil bevare den svenske modellen, og skal jobbe sammen med partene om arbeidstidsdirektivet. Vi kommer til å ha et godt samarbeid i forbindelse med avtaleforhandlingene til våren, vi kommer ikke til å pille i arbeidsretten og vi har felles interesse i å få folk tilbake i arbeid.

Full sysselsetting

Energisk legger han ut som om han fortsatt sto midt i valgkampen.

- En femtedel av folk i arbeidsfør alder står utenfor arbeidslivet, sånn kan vi ikke ha det. Utenforskapet må brytes. Det er ikke bra verken for den enkelte eller for samfunnet. Vi vil ha full sysselsetting. Den som vil og kan delta på arbeidsmarkedet må ha muligheter og forutsetninger til å gjøre det.

Hva han mener med full sysselsetting vil han ikke definere. Poenget er at de skal jobbe for at så mange som mulig skal arbeide. Det vil de oppnå gjennom tre hovedgrep: Senket skatt på arbeid, slik at folk som jobber får mer i lønnsposen: Det skal lønne seg å jobbe. Dessuten skal det bli lettere og billigere å ansette folk. Gjennom ordningen "Nystartjobb" får arbeidsgiverne ved å ansette en person som har stått utenfor arbeidslivet i minst ett år, en reduksjon i arbeidsgiveravgiften for en periode tilsvarende den tiden den som får jobben, har stått utenfor arbeidslivet. Den som ansettes får samme vilkår som andre arbeidstakere. En jobbgaranti, der man vil hjelpe folk som står lengst fra arbeidslivet, blir klar på nyåret. For det tredje vil de få til en bedre kobling mellom ledige jobber og ledige arbeidstakere. Det betyr at arbeidsmarknadsstaten skal legge større vekt på å finne folk til de ledige jobbene som finnes. Det som kalles



Tekst:
Berit Kvam

matchingsoppgaven skal styrkes.

- Her henter vi inspirasjon fra Norge, sier han og lar smilet få fritt spillerom, før han fortsetter:

- I Sverige er det nå 53000 ledige arbeidsplasser, til tross for at det står så mange utenfor arbeidsmarkedet. Det er helt feil.

Dere vil ha folk tilbake i jobb, men i 2007 forventer dere at det skapes 66000 nye jobber, mens det vil være 250000 ledige. Resultatet kan vel fort bli at vilkårene for folk som står utenfor blir dårligere og skillelinjene i samfunnet større?

- Svekkelsen i A-kassan betyr ikke annet enn at vi går tilbake til nivået vi hadde i 1997. Det største skillet går mellom dem som har jobb og dem som ikke har jobb, sier han bestemt.

Du er en tøff mann?

- Nei, vi er så trygge på det vi skal gjøre og hva vi vil, så det opplever jeg ikke.

Nye jobber

Han vil heller snakke om hvor de nye jobbene skal komme:

- Vi har i Sverige høye arbeidsgiveravgifter og skatter. Det har effekt på hvor mange som kommer i arbeid, særlig i personalintensive bransjer. Derfor vil vi hjelpe til ved å senke arbeidsgivernes kostnader.

Han nevner turistnæringen som ett eksempel, og tjenester knyttet til hjemmet som et annet.

- Vi vil gjøre svart arbeid hvitt. Se på Finland. Det har vært en stor suksess der.

Frykten for at den nye regjeringen vil gå i front for å skape et lavlønnsmarked, avviser han.

- Det er myter. Dette skal være basert på kollektivavtaler. Den forrige regjeringen brukte en masse penger på meningsløse arbeidsmarkedstiltak for å skjule folk i statistikken. Vi vil hjelpe folk til å finne en riktig jobb, sier han.

Blir det oppsigelser i AMS?

- Nei det har vi ingen planer om, men vi vil fokusere innsatsen mot dem som står lengst borte fra arbeidsmarkedet.

Men Arbetsmiljöverket skal slankes?

- Ja, men der er det mye luft. De har nesten doblet bemanningen de siste ti årene. Vi vil ha fokus lengst ut på "skyddsombuden". Det har vi en bra dialog med direktøren om.

Arbetslivsinstitutet legges ned

- Arbetslivsinstitutet skal legges ned. Det er bestemt, konstaterer Sven Otto Littorin. 1. juli 2007 er det slutt på pengene.

- Moderaterna var imot opprettelsen av Arbetslivsinstitutet. Politikerne skal ikke styre forskningen, derfor tar vi også bort politiske representanter i styrene for universitetene, er argumentet.

- Politikerne skal ikke sette rammene for forskningen gjennom et årlig tildelingsbrev. Da blir det fort slik at bevilningene til forskningen avhenger av om politiske myndigheter finner at resultatene er politisk relevant. Men jeg tar ikke stilling til kvaliteten på forskningen. Det er jeg ikke kvalifisert til, sier han, og tar avstand fra de omdiskuterte kommentarartiklene i media som har handlet om kvaliteten ved forskningen på Arbetslivsinstitutet.

At det er kommet reaksjoner på nedleggelsen fra nesten hele

verden, avfeier han. At kompetansen blir borte når instituttet legges ned, avviser han også. Forskningen skal ikke legges ned, hevder han, selv om de legger ned det statsfinansierte Arbetslivsinstitutet.

- Regjeringen vil øke bevilgningen til forskningen, men midler til forskning skal vinnes i konkurranse med andre forskere. Forskerne finner seg nye jobber. Allerede har jo de som sitter i Umeå fått relasjoner til universitetet der. Den forskningen som er levedyktig, vil overleve, hevder han.

Nordisk inspirasjon

Hans første ministermøte i Brussel om Arbeidstidsdirektivet, gjorde inntrykk. Dette var det sjette rådsmøtet med direktivet på agendaen, uten et resultat. For Sven Otto Littorin ble det likevel tydelig gjort hvem han hadde felles interesser med.

- Erfaringen var at vi har så uendelig mye mer til felles med de andre nordiske land enn resten av Europa. Det finske formannskapet hadde gjort en god jobb for å komme frem til et kompromiss. Og vi sammen med Danmark prøvde så godt vi kunne å hjelpe finnene med å få til en løsning. Det gikk jo ikke. Men det ble veldig tydelig at det er Norden vi har samsyn med. Det dreier seg om kompensasjon for bakvakt. Vi har jo løst det, gjennom kollektivavtaler.

Nå skal den nye arbeidsmarknadsministeren snart ut på nye reiser, til nordiske land denne gangen, for å la seg inspirere og utveksle erfaringer; i Danmark, Finland og Norge.

- Det skal bli spennende.

FAKTA

Sven Otto Littorin
Moderata
samlingspartiet.

Arbetsmarknads-
minister 2006 -

Partisekretær
2003 - 2006

Seniorpartner
og gründer av
Momentor AB
1997 - 2002

Markedssjef og
ansatt i Kreab,
1993 - 1997

Utdannet økonom
med MBA fra USA

40 år, gift og har
tre barn

Trenger vi fortsatt en felles nordisk sosialstatistikk?

Nordisk Socialstatistisk Komite (NOSOSKO) ble opprettet etter den 2. verdenskrig og rundet 60 år i 2006. Har komiteen overlevd seg selv? Bør arbeidet legges ned eller legges om?

I debatten om modernisering og effektivisering av det nordiske samarbeidet, reises nå spørsmålet om NOSOSKO er et samarbeid til særskilt nordisk nytte eller om EUROSTAT kan ivareta behovet for sammenlignbar sosialstatistikk?

NOSOSKO er en permanent komité under Nordisk Ministerråd og Nordisk Sosialpolitisk Komite som har til formål dels å koordinere de nordiske lands sosialstatistikk og dels foreta sammenliknende utredninger og beskrivelser av de sosiale sikringsordningenes innhold og omfang. Arbeidets mest synlige produkt er den årlige statistiske publikasjonen hvor det også gis en beskrivelse av den løpende utviklingen i sosiale forhold i de nordiske land. Normalt er det også et utvalgt tema som gis en dypere gjennomgang. Denne gangen var det aktiveringspolitikk i de nordiske land. På NOSOSKOs hjemmeside (www.nom-nos.dk) finnes supplerende tabellopplysninger til de respektive kapitlene.

Den årlige publikasjonen 'Social trygghed i de nordiske lande' gir en oversikt over omfang, utgifter og finansiering på viktige områder, som ytelser i forbindelse med arbeidsledighet, sykdom, familier og barn, befolkning og inntektsfordeling, og er mye brukt av forskere og andre til å gi en beskrivelse av utviklingen.

Samarbeidet mellom landene for å lage disse opplysningene gir også en anledning til å få kunnskap om andre lands systemer, politiske prioriteringer, trender og innsikt i hva som ligger bak tallene for de andre landene.

Det årlige møtet hvor en drøfter rapporten, velger tema, utveksler erfaringer og diskuterer det videre arbeidet, er en interessant arena for dialog og utveksling av synspunkter, og givende for deltakerne og deres institusjoner.

Men spørsmålet om form og innhold er nå satt på dagsorden på en helt annen måte enn før. Innrapportering til EUs statistiske kontor, EUROSTAT, gjør at mye av opplysningene vil kunne finnes andre steder, og sammenlikninger ikke bare mot andre nordiske land blir stadig mer aktuelt. Er det en fremtid for en slik nordisk publikasjon som 'Social trygghed i de nordiske lande'? Bør den få en annen utforming og annet innhold supplert med statistisk informasjon på Nordisk Ministerråds nettsider; www.norden.org?

NOSOSKOs arbeid har vært viktig for å forstå og utvikle den nordiske velferdsmodellen. Det har vært et fruktbart og stimulerende arbeid og samarbeid, som har gitt viktige innspill til beslutninger og forslag til endringer i ordningene i landene. Det har bidratt til den nordiske dimensjon og identitet til den nordiske velferdsmodellen. Bakgrunnen for NOSOSKO var politikernes ønske om kunnskap for å kunne utvikle gode velferdsordninger. Nå er dette behovet ikke lenger sentralt, og NOSOSKO er en kunnskapsformidler til et annet og bredere publikum. Men er dette nok i dag?

Jeg mener at det bør være interessant å vurdere dette i lys av at nettopp i tider da de nordiske landene fremstår som et eksempel

og en stimulans for andre land, er det viktig å styrke og underbygge den nordiske modellen i en globalisert verden. Hvis NOSOSKOs arbeid legges ned, mister man en fin mulighet til å gi et dypere innhold til de nordiske landenes sosialpolitiske systemer, og går glipp av en god anledning til å være en pådriver for utviklingen i resten av Europa.

Det kan være en spennende vinkling å se på om komiteen bør få et noe større ansvar for å utvikle samarbeidet til mer analyse og bedre formidling av kunnskapen om de nordiske landenes politikk og ordninger på området, med sikte på å gi innspill til utformingen av det europeiske fellesskapet.

Året 2007 blir et spennende år for NOSOSKO fordi endringer må til.



Av
avdelingsdirektør
Øystein Haram,
Arbeids- og
inkluderings-
departementet,
Norge, og leder
for NOSOSKO
2005 - 2007.

Tätt inpå grannen

Vid klart väder syns Danmark tydligt på andra sidan av Sundet. Längre bort från Malmö än så ligger inte Köpenhamn. Med museer, teatrar och universitet, med den fantastiska nya operan och med behov av arbetskraft. Malmö kan locka grannarna med prisvärt boende och shopping, som tack vare den svaga svenska kronan känns som en ständig rea.

Sedan bron över Öresund öppnades år 2000 tar det inte med än trekvart att köra mellan städerna om inte trafiken på den danska sidan grötar till sig. Lika snabbt med tåg - om inte turen är indragen eller försenad.

Kort sagt: Vid Öresund finns grannen tätt inpå. Fast avstånd är relativa.

Det är liksom fortfarande närmare från Malmö till Köpenhamn än tvärtom...



Foto Øresundsbroen: Lars Erik Andersson

De första åren efter att Öresundsbron blev klar var många besvikna. Var blev integrationen av? Vad hände med den där "tillväxtbananen" av EU-snitt som det hade talats så mycket om? När invigningen var över fortsatte vardagen som förr.

Dansk. Och svensk.

Fem år tog det. Då tog integrationen fart. Det blev rena ketchup-effekten - först ingenting, sedan ingenting och så mycket på en gång:

- Sedan Bron öppnades har invandringen till Skåne mer än fyrfaldigats. I år flyttar 4 700 danskar hit. Allt fler betraktar Malmö som en sovstad till Köpenhamn.
- Var fjärde student på läkarutbildningen i Köpenhamn är svensk.
- Danska börjar bli ett av de stora språken på skånska gymnasier. Fast i Danmark är intresset för svenska fortfarande svalt - en påminnelse om att Köpenhamn i högre grad fortfarande är sig selv nok.
- Företagen ser möjligheterna och tre av fyra som etablerar sig på andra sidan uppger att det går bra.
- Det senaste året har den öppna ungdomsarbetslösheten i Malmö minskat med 24 procent, bland annat tack vare närheten till den

danska arbetsmarknaden. Också vuxna arbetslösa åker över bron.

- 14 000 pendlar varje dag och arbetspendlingen väntas fördubblas under de närmaste fem åren.

Så vad är problemet?

Skyddsneten och skatterna.

Personer som bor i Sverige, men arbetar i Danmark omfattas inte av det svenska socialförsäkringssystemet. Och ur svensk synvinkel är skattesystemet orättvist.

Förenklat innebär de danska reglerna att skatt betalas där man arbetar och de svenska att skatt betalas där man bor. Kring Sundet är kompromissen att de danska gäller.

Nu jobbar de flesta pendlare i Danmark och bor i Skåne, där de behöver dagis och skola och sjukvård... Ja, all den offentliga servicen vi betalar skatt för. Men skatten hamnar alltså huvudsakligen i Danmark. Så är det ingen annanstans i Norden.

"Danskjävlar", vrålade Ernst-Hugo Järegård i Lars von Triers legendariska "Riket". Ibland blir lusten att vråla med svår att motstå. En korrektare kommentar lyder dock "ohållbart".

Ändå mer ohållbart visar det sig bli med alla dessa par som tvingats bosätta sig på den svenska sidan sedan Danmark skärpte sina utlänningslagar 2002. Kärleksflyktingarna.

För ibland går det snett med kärleken. Kvinnor utnyttjas och misshandlas: i fjol sökte 25 kvinnor av utländskt ursprung som varit gifta med danska män skydd i skånska kvinnojourer. Ensamma, isolerade, misshandlade. Uppehållstillstånd får kvinnan först efter två år, lämnar hon mannen tidigare kastas hon ut ur landet.

Problemet är gammalt. Också svenska män hämtar hustru utomlands och misshandlar henne. Men omfattningen av det nya fenomenet har tagit de skånska kvinnojourerna på säng. Den danska lagen skulle motverka tvångsgiften. Istället exporterades problemet.

Också det är vardag kring Öresund.



Av:
Heidi Avellan,
politisk
chefredaktör på
Sydsvenskan



DANMARK

Velfærdsaftale giver højere beskæftigelse

Regeringen indgik i juni en bred velfærdsaftale med Socialdemokraterne, De Radikale og Dansk Folkeparti. Aftalen indeholder en lang række initiativer til at ruste det danske velfærdssamfund til fremtidens udfordringer med flere ældre og færre yngre. Initiativerne skønnes at øge beskæftigelsen med 110.000 person-

er i 2025 og i 2040 med 125.000 personer.

Beskæftigelsesområdet tegner sig for en stor del af initiativerne i velfærdsaftalen. Mange af initiativerne sigter på senere tilbagetrækning og bedre integration. Bl.a. forhøjes efterlønssalderen gradvist

med 1/2 år i 2019, 2020, 2021 og 2022. Fra 2025 hæves efterlønssalderen i takt med, at levetiden stiger.

Du kan læse mere om velfærdsaftalen på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside www.bm.dk.

13 initiativer skal sikre arbejdskraft til virksomhederne

En ny hjemmeside, der samler al information om rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. En virksomhedshotline, der yder førstehjælp til virksomheder, der ønsker at rekruttere fra udlandet. Og en storstilet informationskampagne, der skal gøre Danmark synlig i udlandet. Det er tre af i alt 13 initiativer, der fremover skal gøre det nemmere for danske virksomheder at få arbejdskraft ude fra.

Flere initiativer sigter på at gøre Danmark mere synlig for arbejdstagere i udlandet. Det drejer sig blandt andet om en stor informationskampagne i Polen, Tyskland og Sverige. Det drejer sig om en aktiv rolle til ambassaderne i udlandet med at promovere Danmark. Og det drejer sig om et nyt korps af "job-ambassadører" i udlandet, der skal udbrede kendskabet til Danmark som arbejdssted.

Endelig handler flere initiativer om at styrke det internationale jobformidlings-samarbejde mellem arbejdsformidlinger, fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og myndigheder i EU - EURES.

Du kan læse mere om de 13 initiativer på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside www.bm.dk/

Flere penge til arbejdsmiljø

Venstre, Dansk Folkeparti, De Konservative og Det Radikale Venstre er sammen med Socialdemokraterne blevet enige om at justere arbejdsmiljøreformen, så bl.a. screeningen af virksomheder-nes arbejdsmiljø bliver grundigere, og Arbejdstilsynet kan give flere påbud. Samtidig har partierne fordelt 70 mio. kr., der blev afsat i velfærdsaftalen til særlige indsatser på plejehjem, i rengøring mv., hvor der er problemer med nedslidning, stress og dårlige arbejdsstillinger.

Aftalen indebærer:

- at Arbejdstilsynet ved screenings-besøg har mere fokus på selve arbejdsmiljøet under besøget på virksomheden
- at Arbejdstilsynet får større mulighed for at pålægge virksomhederne at bruge rådgivere til at få løst arbejdsmiljøproblemerne
- at gode virksomheder tilgodeses i arbejdsmiljø-smileyordningen, og det bliver tydeligt, når en virksomhed ikke har orden i arbejdsmiljøet.

De 70 mio. kr. til arbejdsmiljø i velfærdsaftalen skal bruges til:

- Særlige indsatser i nedslidningstruede brancher, f.eks., så de ansatte på plejehjem, i rengøringen og på restauranterne ikke bliver slidt ned af stress og dårlige arbejdsstillinger
- Udvidet, forebyggende vejledning, så Arbejdstilsynet kan hjælpe virksomhederne med at løse mindre problemer med nedslidning her og nu
- Procesrådgivning i forhold til problemer med det psykiske arbejdsmiljø ved at Arbejdstilsynet kan påbyde virksomhederne at bruge en autoriseret rådgiver til at undersøge det psykiske arbejdsmiljø.

Seniorpraksis Pris og seniortopmøde

Beskæftigelsesministeriet har det seneste års tid kørt en kampagne med titlen "Et par år ekstra gør en forskel" for at få seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet. I forlængelse af kampagnen præsenterede beskæftigelses-

minister Claus Hjort Frederiksen i august en ny pris - Seniorpraksis Prisen.

Prisen skal gives til tre virksomheder eller organisationer, der har gjort en ekstraordinær indsats for at fastholde eller tiltrække seniorer. Prisen er stiftet

for at give respekt og anerkendelse til de virksomheder, der er med til at fremtidssikre arbejdsmarkedet.

Seniorpraksis Prisen uddeles ved et seniortopmøde den 7. december på Christiansborg.

1. januar: Nye Jobcentre og nye telefonnumre

Den statslige arbejdsformidling flytter 1. januar 2007 sammen med de nye kommuner i 91 nye Jobcentre. 14 af jobcentrene bliver såkaldte "pilot-centre", hvor centret er rent kommunalt. I de øvrige vil de ansatte fortsat tilhøre stat eller kommune med hver sin leder.

Den nye organisering af det danske beskæftigelsesområde skal give virksomheder og ledige én indgang til beskæftigelsessystemet og hænger også sammen med den omfattende strukturreform i Danmark med langt færre kommuner og nedlæggelse af amterne.

Mange kontorer og medarbejdere flytter rundt omkring nytår. Vær derfor opmærksom på nye navne, adresser og telefonnumre, som fra 3. januar kan findes via:

[jobcentrenes hjemmeside](http://jobcentrenes.hjemmeside), www.jobnet.dk.



Mera flexibilitet i pappamånaden

Regeringen föreslår att sjukförsäkringslagen ändras så att papporna mera flexibelt skall kunna bestämma tidpunkten för den s.k. pappamånaden. Genom ändringen utjämnas också de lönekostnader som familjeledigheterna orsakar arbetsgivarna. Ändringen ingår i regeringens familjeledighetspaket.

Enligt förslaget skall moderskapspenningen höjas för de 56 första vardagarna. För

den här perioden föreslås förmånen uppgå till 90 procent av arbetsinkomsten i stället för 70 procent som för närvarande. Det föreslås vidare att minimilängden för adoptivföräldrars föräldrapenning skall förlängas från nuvarande 180 dagar till 200 dagar.

Den föräldrapenning som betalas till fadern och den faderskapspenning som betalas för den s.k. pappamånaden

föreslås för de sammanlagt högst 50 första vardagarna uppgå till 80 procent av arbetsinkomsten. Fadern kan flexibelt bestämma när han tar ut pappamånaden. Den skall dock tas ut innan 180 kalendardagar har förflutit från utgången av den föräldrapenningperiod som börjat omedelbart efter moderskapspenningperioden.

Stressymtomen har minskat trots ökad brådska i arbetet

De yrkesverksamma finländarnas stressymtom har minskat, men brådskan på arbetsplatsen har ökat. Enligt en undersökning av Arbetshälsoinstitutet uppfattar var tredje sitt arbete som psykiskt tungt.

Undersökningen visar att 52 % av dem som deltog i undersökningen upplever brådska i arbetet (51 % år 1997, 45 % år 2000, 43 % år 2003). Brådskan har ökat speciellt mycket inom social- och

hälsovårdsbranschen under de tre senaste åren. Stressymtomen har dock minskat stadigt sedan år 1997. Den psykiska arbetsbelastningen ligger på samma nivå som tidigare; 34 % upplever sitt arbete som mycket eller ganska psykiskt belastande.

Arbetshälsoinstitutets undersökning är gjord per telefon i våras och omfattar 3122 finländare i åldern 25-64 år. Undersökningen utfördes för första

gången år 1997 och upprepas vart tredje år. Den omfattar bland annat arbetsbelastning, arbetsgemenskap, jämställdhet i arbetet, möjligheterna att förena arbete och familjeansvar, hälsostatus, arbetsförmåga, företagshälsovård, arbetsmiljö samt arbetsolycksfall. Undersökningen ingår i den mera omfattande undersökningen Arbete och hälsa i Finland 2006, som publiceras i sin helhet under våren 2007.

Regeringens invandrapolitiska program främjar sysselsättningsinriktad invandring

I regeringens invandrapolitiska program betonas faktorer som kunde locka personer till Finland och informering om dem. Enligt olika utredningar kan dessa faktorer bl.a. bestå av ren natur, allmän stabilitet och säkerhet, fungerande offentliga tjänster samt välkända finländska internationella företag och en skälig inkomstnivå.

Regeringen vill tills vidare förbehålla sig möjligheten till prövning när det gäller tillgången på utländsk arbetskraft inom branscher med många arbetssökande.

I framtiden kommer behovet av att öka samarbetet med avgångsländerna för arbetskraften att öka. I Finland är det möjligt att till information om lediga

arbetsplatser och arbete kombinera elementär språkundervisning och eventuell fortbildning. Utbildning i avgångslandet kan anordnas av myndigheterna i Finland på egen hand eller tillsammans med arbetsgivarna.

Webbplatsen Finnwork förevisar finländska arbetslivsregler åt utlänningar

På arbetsministeriets internetsidor www.mol.fi/finnwork finns lätt- och snabbtillgänglig information för arbetsgivare som anställer utlänningar samt för utlänningar som kommer till Finland för att arbeta eller som redan bor i Finland.

På sidorna berättas om arbetslivets regler, om vilka tillstånd som krävs för att arbeta i Finland och om den fin-

ländska arbetskulturen. Information finns också bl.a. om tecknande av arbetsavtal, om minimilöner samt om beskattning och socialskydd. Sidorna innehåller både grundfakta och hänvisningar till konkreta källor och rådgivningsinstanser.

Vad innebär anmälan av uppgifter om arbete, registrering av uppehållsrätt eller uppehållstillstånd för arbetstagare? Vilka

minimilöner gäller i inkvarterings-, byggnads- eller i landsbygdsnäringsbranschen? Också dessa frågor besvaras på Finnwork-sidorna.

Sidorna finns på fyra språk: finska, svenska, engelska och estniska. De ryska sidorna blir färdiga före jul.

Arbete och dess utförare kan nås med hjälp av Cv-net

Cv-net på webbsidorna www.mol.fi är ett nytt sätt att finna jobb. Även arbetsgivare har funnit lämpliga sökande. För närvarande använder sig 250 arbetsgivare av CV-vakt och får de uppgifter om arbetssökande som man önskar i sin e-post. Cv-net är arbetskraftsbyråns alternativ till självbetjäning för arbets-

sökande och arbetsgivare. Omkring 15 000 arbetssökande har registrerat sig i servicen.

Cv-net kan även användas för tillsättning av vikariat. Arbetsgivaren och personer som ingår i ringen för vikarier, kommer överens om ett visst lösenord, och till

gängliga arbetssökande kan skriva in detta ord i "Nyckelord". Arbetsgivaren finner de lediga kandidaterna genom ordsökning.

[http://www.mol.fi/mol/se/06 arbetsministeriet/06 publikationer/06 forskning och ovriga/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/se/06%20arbetsministeriet/06%20publikationer/06%20forskning%20och%20ovriga/index.jsp)



ISLAND

Overgangsordninger - erfaringer siden maj 2006

Island har modtaget forholdsvis flest indbyggere fra de nye medlemslande af Europaunionen hvis man ser på bevægelserne til alle de nordiske lande de seneste to år. Adgangsbegrænsninger påvirker kun delvis arbejdskraftens bevægelser, det er mest den økonomiske situation og udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet der har betydning. Der har været en enorm strøm til Island i sommer, og ca. 4.000 er kommet ind på arbejdsmarkedet her. Det minder mest af alt om en eksplosion. Det er først og fremmest polakker der kommer, men også letter og litauere. Denne store eksplosion har medført administrative problemer da den officielle registrering i systemet har haft svært ved at følge tempoet i tilflytningen.

Myndighederne er blevet kritiseret for mangel på målsætning i disse forhold og for kun at se indvandrere som arbejdskraft der vender hjem når ekspansionsperioden er overstået. Det har imidlertid vist sig at mange polakker er kommet til Island for at blive, og der er behov for at integrere dem i samfundet. Arbejdsgivernes forbund er yderst tilfreds med udviklingen, for der har været stort behov for denne udenlandske arbejdskraft som følge af ekspansionen. Fagforeningerne har derimod gjort opmærksom på at det praktiseres at man underbyder socialt og at gæstarbejdernes boligforhold i mange tilfælde ikke er acceptable. Man er især bekymret over forholdene i bygge- og anlægsbranchen og restaurationsbranchen.

Myndighederne arbejder nu sammen med arbejdsmarkedets parter på at udforme nogle forslag til styrkelse af arbejdsmarkedet. Et udvalg der arbejder med disse forhold, regner med at være kommet med et resultat inden 1. november i år. Deri vil der være forslag vedrørende registrering af udenlandske virksomheder, registrering af ansatte i udenlandske vikarbureauer, informationspligt for udenlandske vikarbureauer, offentligt tilsyn på arbejdspladser og sanktioner ved overtrædelse af reglerne, information til virksomheder og udenlandske ansatte, forsikring og socialforsikring for udenlandske ansatte, freelanceansættelser m.m.

Middelaldrene og ældre på arbejdsmarkedet

I 2005 nedsatte socialministeren en projektstyringsgruppe på syv til ledelse af et femårigt projekt med det hovedformål at styrke middelaldrernes og ældres stilling på arbejdsmarkedet. Projektet skal styrke forholdene for folk på 50 og opefter ved at skabe en positiv diskurs om middelaldrene og ældre på arbejdsmarkedet. Målet er bl.a. at forbedre deres image ved at gøre opmærksom på fordele ved dem som ansatte og danne en vej til ændringer af holdningen i samfundet til denne gruppe. Projektstyringsgruppen har udarbejdet en projektplan der tager hensyn til forskelle i behovene hos middelaldrene og ældre på arbejdsmarkedet. I inde-

værende år og indtil midten af næste år lægges der vægt på gruppen på 50-60/65 år. Det står klart at behovene i denne gruppe er anderledes end i gruppen 65-70 som er ved at afslutte sit arbejdsliv. For den første gruppe lægges der vægt på holdninger og efteruddannelse. I den ældste gruppe lægges der vægt på rettigheder: ret til pension, forhold mellem pension og arbejdsindkomst, fleksibilitet i afslutningen af arbejdslivet m.m.

Med henblik på at skabe debat i samfundet om denne gruppe på arbejdsmarkedet og i samfundet i almindelighed tages der initiativ til en mødekampagne indtil jul hvor man vil forsøge at skabe

kontakt til ledere og indehavere i virksomheder, undersøgere og dem der kan have indflydelse på denne gruppes indsats på arbejdsmarkedet. Det er planen at yde en anerkendelse (best practices) i projektstyringsgruppens funktionsperiode til dem der især har bidraget til at skabe øget respekt for denne gruppe eller har arbejdet for at styrke dens stilling på arbejdsmarkedet. Man vil forsøge at skabe kontakt til oplysningsinstitutioner og virksomhedsorganisationer. Der åbnes en webportal hvor der samles information vedrørende denne gruppes stilling på arbejdsmarkedet og islandske og udenlandske forskningsresultater m.m.

Kvindens beskæftigelsesforhold

Et udvalg under socialministeren har sidste sommer fremsat forslag til at støtte kvinder der tænker på at blive eller er selvstændige erhvervsdrivende. Udvalget kom til det resultat at lån og støtte til erhvervsdrift ikke passer til kvinders forretningsforestillinger i samme grad som til mænds, og at der er forskel på graden af opmærksomhed som kvindeprojekter får i forhold til mandsprojekter og tilsvarende i ideernes adgang til kapital. Kvinder modtager ca. 20 % af de offentlige former for

støtte i Island og mænd 80 %. I 80 % af pladserne i uddelingsudvalg for det offentlige sidder der mænd. Det er udvalgets opfattelse at det for at rette dette forhold er nødvendigt at betragte kvindeprojekter som en del af helheden og ikke som et særligt midlertidigt emneområde der står uden for myndighedernes almene politik i erhvervs- og innovationsforhold. For at opnå det nødvendige resultat er det nødvendigt at gå i gang med en omfattende revision af uddelingsreglerne i de fonde der nu

eksisterer, øge antallet af kvinder i uddelingsudvalgene og styrke fondssystemet så det er til gavn for begge køn. Det foreslås at man til det formål anvender en integrationsmetode. Udvalget har dernæst bl.a. fremsat forslag om at de særlige tiltag for kvinder der findes i støttesystemet i dag, ikke nedlægges men fortsat fungerer indtil der er opnået et tilfredsstillende resultat i integrationen af ligeretssynspunkter.



NORGE

Regjeringen foreslår nye tiltak for arbeid og inkludering

Sammenlignet med andre land har Norge mange sysselsatte og få arbeidsledige. Samtidig er det likevel 700 000 personer i yrkesaktiv alder som mottar økonomisk støtte til livsopphold fra det offentlige. En stor utfordring er å stoppe veksten i antallet arbeidsføre personer i yrkesaktiv alder som står utenfor arbeidslivet. På denne bakgrunn fremla Regjeringen 3. november Stortingsmelding nr. 9 (2006-2007) Arbeid, velferd og inkludering.

Meldingen inneholder forslag til virkemidler som skal hjelpe den nye Arbeids- og velferdsetaten til å motvirke utstøting fra arbeidslivet og styrke innsatsen for å få arbeidsledige og mottakere av offentlige stønader tilbake til arbeid. Målet er

et bedre tilbud til de som trenger hjelp for å komme i arbeid. Det foreslås en enklere tidsbegrenset inntektssikring for personer med helseproblemer, mer fleksibel og samordnet bruk av virkemidler, flere arbeidsrettede tiltak og tjenester og mer effektiv tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte og utsatte arbeidstakere i virksomhetene.

Hovedtiltakene som foreslås i meldingen er:

- Fjerne skillet mellom yrkeshemmede og ordinære arbeidssøkere. En ønsker at alle i utgangspunktet skal behandles likt med hensyn til tilgang på virkemidler. Et eget avklaringstiltak for å avdekke den enkeltes behov vil bli innført.

- Komplettere Arbeids- og velferdsetatens virkemidler. Av spesielt stor betydning er forslaget om lønnstilskudd til de med varig nedsatt arbeidsevne for å forebygge uførepensjonering.
- Forenkle den midlertidige inntektssikringen ved at én yttelse erstatter rehabiliteringspenger, attføringspenger og tidsbegrenset uførestønad. Forenklingen bygger opp under mindre ressurser til søknadsbehandling av økonomiske ytelser og mer helhetlig hjelp til den enkelte, basert på sine individuelle behov.
- Nytt kommunalt kvalifiseringsprogram særlig rettet mot personer med økonomisk sosialhjelp som hovedinntektskilde over lengre tid.

Norge trenger seniorene i arbeidslivet

I de nærmeste årene vil aldersgruppen 60-66 år vokse kraftig i Norge, og denne gruppen vil i 2010 være nær 30 prosent større enn i dag. For å styrke deltakelsen fra seniorene i arbeidslivet har Regjeringen fremlagt en pensjonsmelding med tiltak som skal stimulere seniorene til å fortsette å jobbe og legge til rette for gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen (St.meld. nr. 5(2006-2007) Opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden).

Forslaget i pensjonsmeldingen innebærer blant annet:

- Valgfritt uttak av pensjon fra folketrygden og avtalefestet pensjon fra 62 år. Tilpasset avtalefestet pensjon videreføres.
- Det skal være adgang til å jobbe ved siden av pensjon uten avkorting av pensjonen.
- All inntekt skal gi opptjening av pensjon. Alle år med opptjening av pensjons-

rettigheter skal telle som grunnlag.

- Alle med opptjening skal få inntektspensjon. Dette innebærer at færre i framtiden blir minstepensjonister. Pensjonen reguleres som et gjennomsnitt av lønns- og prisveksten.
- Opptjent pensjonsformue fordeles på antatt gjestående leveår ved pensjoneringsstidspunktet.

Samtidig med pensjonsmeldingen ble det fremlagt en melding om seniorer i arbeidslivet som setter pensjonsmeldingen inn i en bredere ramme (St.meld. nr. 6 (2006-2007) Om seniorpolitikk).

Hensikten med seniomeldingen er å sette seniorene mer i fokus og fremheve seniorene sine fortrinn som arbeidstakere, først og fremst ved å gjennomgå fakta, analyser og de mange virkemidlene som påvirker seniorene sin deltakelse i arbeidsmarkedet. Meldingen er ment å

styrke kunnskapsgrunnlaget for samfunnsdebatten om seniorenes plass i arbeidslivet.

Et bærekraftig og godt pensjonssystem som stimulerer til arbeid og åpner for å kombinere arbeid og pensjon, er sentralt i seniorpolitikken. Like nødvendig er det å sikre et godt arbeidsmiljø, ikke-diskriminering av seniorer, og nødvendig etter- og videreutdanning for de som trenger kompetansepåfyll.

Tall fra OECD viser at det bare er Island og Sverige som har flere sysselsatte seniorer enn Norge. Arbeidsledigheten blant seniorene (50-66 år) er også lav, og seniorenes tilknytning til arbeidslivet ser ut til å være mindre utsatt for konjunktursvingninger enn for noen andre aldersgrupper.

Enighet om betydelige tiltak for å få ned sykefraværet

Et utvalget som har vært ledet av statsminister Jens Stoltenberg og med representasjon fra arbeidslivets parter, presenterte 6. november tiltak som samlet skal sikre en betydelig nedgang i sykefraværet. Sykefraværsutvalgets forslag antas å sørge for 1 prosents nedgang i sykefraværet. Sammen med nye anslag for sykefraværsutviklingen, vil forslagene fra sykefraværsutvalget samlet sett gi en nedgang på 2,5 prosent i sykefraværet i 2007. Tiltakene utvalget er enige om vil gi en styrket satsing for redusert sykefravær på nær 1 milliard kroner.

Tiltakene skal sørge for mye tettere oppfølging av ansatte som blir syke, både fra arbeidsgiver og lege. Utvalget foreslår at arbeidsgiver får et forsterket ansvar for sammen med arbeidstakeren å utarbeide oppfølgingsplaner for den enkelte sykmeldte senest etter seks ukers sykdom. Hovedregelen om aktivitetsplikt senest etter åtte uker opprettholdes. Det etableres også en ny møtearena i form av obligatoriske dialogmøter mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og bedriftshelsetjenesten. Behov for annen bistand som yrkesrettet attføring og rehabilitering

vurderes etter seks måneder i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten. Det innføres en ordning for kjøp av helse- og rehabiliteringstjenester for å bringe personer som mottar sykepenger raskere tilbake til arbeidslivet. Tilskuddet for praktisk tilrettelegging på arbeidsplassen økes og de eksisterende kontroll- og sanksjonsmulighetene fra Arbeidstilsynet og Arbeids- og velferdsetaten styrkes.



SVERIGE

En kraftfull ny arbetsmarknadspolitik

Allas vilja till arbete måste tas till vara för att utanförskapet på arbetsmarknaden skall kunna brytas.

Arbetsmarknadspolitiken måste därför

förändras och få ett tydligare fokus på jobb och effektiva insatser för dem som står allra längst från arbetsmarknaden.

Arbetslinjen ska tydliggöras så att

ökade resurser kan säkerställas för matchningen mellan arbetssökande och lediga jobb.

Nystartsjobb

Nystartsjobb införs den 1 januari 2007 som innebär en subvention motsvarande arbetsgivaravgiften för arbetsgivare som anställer personer som under mer än

ett år inte har arbetat. Nystartsjobben ska gälla för personer som varit arbetslösa, deltagit i arbetsmarknadspolitiska program eller fått sin försörjning från

sjukpenning eller sjuk- och aktivitetsersättning i mer än ett år.

Jobbgaranti

En jobb- och utvecklingsgaranti för långtidsarbetslösa ska införas under 2007. Syftet är att med hjälp av individuellt

utformade åtgärder så snabbt som möjligt få in deltagarna på arbetsmarknaden. Aktiviteterna ska kunna

anordnas av en mångfald auktoriserade anordnare.

Jobbgaranti för ungdomar

Regeringen kommer att vidta flera åtgärder för att minska den höga

ungdomsarbetslösheten och göra det lättare för ungdomar att komma in på

arbetsmarknaden. En jobbgaranti för ungdomar ska införas under 2007.

Effektivisering och förenkling av arbetsmarknadspolitiska program

En rad arbetsmarknadspolitiska program avskaffas. Det gäller bl.a. friår, plusjobb, utbildningsvikariat, akademikerjobb, datortek, interpraktikstipendier, ej upphandlad arbetsmarknadsutbildning inom det reguljära utbildningssystemet, bidrag till friearbeten för gymnasieungdomar

samt allmänt och förstärkt anställningsstöd. Övergångsregler kommer att gälla så att de som deltar i programmen vid avvecklingstidpunkten får fullfölja programperioden. Regeringen kommer att besluta om ett stopp för nya anvisningar till friår, plusjobb, utbild-

ningsvikariat och akademikerjobb redan från den 24 oktober 2006. Arbetsmarknadsutbildningen ska fortsättningsvis inriktas på att förstärka den arbetslöses kompetens och koncentreras till områden där det är brist på arbetskraft.

AMV reformeras

Arbetsmarknadsverket ska reformeras från grunden och från den 1 januari 2008 görs om till en enhetlig myndighetsorganisation med en mer professionell ledning. Myndighetsnivåerna AMS och länsarbetsnämnderna ska avvecklas. För att förbättra flexibiliteten på arbetsmarknaden och anpassningen

till lokala och regionala behov ska arbetsmarknadspolitiken byggas upp kring lokala och regionala arbetsmarknader i stället för kring län. Regeringen återkommer till riksdagen i frågan om AMV:s organisation.

Fler aktörer, t.ex. privata arbetsför-

medlingar, branschvisa förmedlingar, bemanningsföretag och trygghetsråd, ska få en större roll i att kunna erbjuda insatser för arbetslösa vilket gynnar de arbetssökande. Regeringen avser därför att återkomma med förslag som påskyndar utvecklingen mot kompletterande arbetsförmedlingar.

Arbetslöshetsförsäkringen en omställningsförsäkring

En rad åtgärder vidtas för att stärka arbetslöshetsförsäkringens roll som omställningsförsäkring. Syftet är att öka de ekonomiska drivkrafterna för att bryta arbetslösheten så att arbetslös-

hetsförsäkringen i större utsträckning bidrar till att öka sysselsättningen. Den högstanivån på dagpenningen i arbetslöshetsförsäkringen och aktivitetsstödet ska vara 680 kronor per dag.

Ersättningen skall vara 80 procent av den förlorade inkomsten under de första 200 dagarna och 70 procent därefter. Regeringen återkommer under hösten i frågan.

Krafttag mot fusk och felaktiga utbetalningar

Regeringen anser att det är avgörande för såväl legitimiteten som finansieringen

av välfärdssystemen att kontrollverksamheten ökas och effektiviseras

samt att felaktigt utbetalda ersättningar och bidrag återkrävs.

Arbetslivsinstitutet läggs ned

Regeringen menar att forskning inom arbetslivsområdet är fortsatt viktig, men för att säkra kvaliteten skall forskning

med denna inriktning fortsättningsvis bedömas av forskningsfinansiärer i konkurrens på sedvanligt sätt.

Regeringen föreslår därför att Arbetslivsinstitutet läggs ned och att anslaget dras in fr.o.m. den 1 juli 2007.

Arbetsmiljöverket förändras

Som ett led i minskningen av den statliga byråkratin föreslår regeringen att anslaget till Arbetsmiljöverket minskas.

Minskningen förslås ske i tre steg, med 50 miljoner kronor 2007, med ytterligare 50 miljoner 2008 och därutöver

ytterligare 55 miljoner kronor 2009. Arbetsmiljöverket kommer samtidigt att ges ett förändrat och begränsat uppdrag.



Tämä lehti sisältää mm. seuraavat artikkelit:

Uutisia:

Tanska perustaa kunnalliset työkeskukset

Tanskassa astuu vuodenvaihteessa voimaan kuntauudistus, jossa kuntien määrä vähenee nykyisestä 275 kunnasta noin sataan.

Kuntauudistus merkitsee suuria muutoksia myös työnvälitysorganisaatiolle, sillä nykyiset valtiolliset työvoimatoimistot lakkautetaan ja tilalle tulevat kunnalliset työkeskukset.

Uudistuksen tarkoituksena on tehdä työnhaku mahdollisimman yksinkertaiseksi ja vähentää siihen liittyvää byrokratiaa. Tarkoitus on myös lisätä työttömien valvontaa ja tarkistaa säännöllisin väliajoin, että työttömyys on todellista. Työkeskukset tekevät tiivistä yhteistyötä myös yksityisten työnvälitysfirmojen kanssa.

Norjalaiset tyytyväisiä työvoima- ja sosiaalipalvelujen yhdistämiseen

Viime kesänä Norjassa aloitettu työvoima- ja sosiaalipalvelujen yhdistäminen on otettu myönteisesti vastaan. Tässä kaikkien aikojen suurimmassa julkisen sektorin uudistuksessa yhdistetään kunnalliset sosiaalipalvelut valtiollisen sairaskassan ja työvoimapalvelujen kanssa saman katon alle. Uuden yksikön nimi ja NAV, ja sen palkkalistoille siirtyy 17500 työntekijää. Tähän mennessä uudistusta kokeillaan 25 kunnassa ja koko maahan se on ulotettu vuoteen 2010 mennessä.

Teema:

Rajaton tiedonkulku muuttaa työn ehtoja

Kun uusi teknologia mahdollisti salamanopean tiedonkulun kasvukeskusten ja maapallon syrjäisimpien seutujen välillä, lisääntyi samalla globaali kilpailu. Se merkitsi erikoistumista tavarantuotannossa ja palveluissa sekä maailmanlaajuisesti että paikallisesti. Globalisoituminen on lisännyt paineita myös työelämässä ja muuttanut työn organisointia.

Erityisen vetovoimaisia maita it-alalla ovat Intia ja Kiina, joihin maailman it-jätit ovat sijoittaneet ja aikovat sijoittaa kymmeniä miljardeja dollareita. Kun puhutaan Intiasta ja Kiinasta, niin enää sieltä ei haeta pelkästään halpaa perusteollisuuden

työvoimaa, vaan maista löytyy myös korkeakoulun käyneitä it-osaajia, joille riittää 1500-2000 (165-220) kruunun kuukausipalkka. Mutta esimerkiksi Intiasta löytyy runsaasti myös aivan it-alan huippuosaajia, joita kouluttavat työmarkkinoille maan 250 yliopistoa ja lukuisa joukko instituutteja. Vuosittain näistä laitoksista valmistuu 500 000 opiskelijaa.

- Mutta samalla näihin maihin on kasvamassa myös valtavat markkinat, joilla on oltava mukana alusta asti, sanoo Jan Edling Ruotsin valtion innovaatiolaitos Vinnova. Jan Edling on vierailut vastikään Bekingissä, jossa hän tutustui mm. 50 neliökilometrin laajuiseen teollisuuspuistoon, jonka mittasuhteet kertovat yksistään millaisesta kehityksestä on kysymys.

- Päästäkseen räjähdysmäistä vauhtia kasvaville Kiinan markkinoille omilla tuotteillaan markkinat pitää tuntea ja tuotteiden on oltava kehittyneitä, Edling sanoo.

Globalisaatio merkitsee myös aivan uutta työnjakoa maailmassa. Esimerkiksi vanhaa teollisuusmaata Ruotsia ei ole enää olemassa siinä mielessä, kuin se oli vielä 1900-luvun jälkipuoliskolla. Vielä muutama vuosi sitten Ruotsissa oli kaksi omaa automerkkiä, mutta nyt ruotsalaiset autotehtaat ovat autonosien ja komponenttien kasaamiskeskusiksi. Esimerkiksi perinteinen ruotsalainen Volvo S 40 malli kasataan nykyään Belgian Gentissä ja osat ja komponentit autoon tulevat yhdeksästä eri maasta.

- Jota kykenisimme säilyttämään työpaikkamme, on meidän satsattava voimavarojamme osaamiseen ja tutkimukseen, muuten häviämme kilpailun Kiinalle ja Intialle, Jan Edling sanoo.

Myös Norjassa it-alan yritykset ovat löytäneet Intian. Suurikokoinen yritys, joka siirtää osan tilaus- ja laskutusjärjestelmänsä Intiaan, säästää jopa puolet kustannuksista verrattuna siihen, että toimintaa pyöritettäisiin pelkästään Norjassa. Yhä useampi yritys onkin löytänyt Intian mahdollisuudet, yksi niistä

on työvoiman välitysfirma Accenture, jolla on 140 000 työntekijää eri puolilla maailmaa, joista 24 000 on Intiassa.

- Intian kasvava osuus toiminnastamme ei ole merkinnyt työpaikkojen vähenemistä Norjassa, koska samaan aikaan markkinat kasvavat koko ajan, sanoo Sigurd Knudsen Accenturesta.

Muotokuva: Ruotsin työministerin Sven Otto Littorin

Ruotsin vastavalitun työministerin Sven Otto Littorinin ympärillä on myrskynnyt ensimmäisestä työpäivästä saakka. Hän on tavannut 37 työpäivänsä aikana lehdistön edustajia jo 400 tapaamisessa. Keskustelua on herättänyt erityisesti suuret uudistukset, joista Ruotsin uusi porvarihallitus on varoittanut. Hallitus aikoo nostaa työttömyyskassamaksuja, vähentää työttömyysturvaa ja kiristää sen saamisen ehtoja. Tämän lisäksi hallitus aikoo lakkauttaa työelämän tutkimuslaitoksen ja neljä muuta laitosta, joiden joukossa on mm. integraatiolaitos. Joten ei ole mikään ihme, että myrskyä Sven Otto Littorinin ympärillä riittää.

- Alkupäivät ovat olleet tosi mielenkiintoisia. Mutta me teemme vain sen, minkä vaaleissa lupasimme. Olemme valmistelleet tätä uudistusta nyt pari vuotta ja keskustelleet asiasta mm. ammattiliittojen kanssa. Ei uudistuksen pitäisi olla mikään yllätys, Littorin sanoo.

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

ARBEIDSLIV I NORDEN

Retur:

Arbeidsforskningsinstituttet
Postboks 6954 St. Olavs plass
NO-0130 Oslo

PORTO BETALT
PORT PAID
NORGE

B ØKONOMI
ÉCONOMIQUE

Web-adresser:

Nordisk Ministerråd:

www.norden.org

Arbejdsmarkedsstyrelsen, Danmark:

www.ams.dk

Beskæftigelsesministeriet, Danmark:

www.bm.dk

Arbejdstilsynet, Danmark:

www.arbejdstilsynet.dk

Arbejdsdirektoratet, Island:

www.vinnumalastofnun.is

Social- och hälsovårdsministeriet, Finland:

www.stm.fi

Arbetsministeriet, Finland:

www.mol.fi

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Norge:

www.odin.dep.no/aid

NAV, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Norge:

www.nav.no

Direktoratet for arbeidstilsynet, Norge:

www.arbeidstilsynet.no

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