

3

2005 NOVEMBER
ÅRGANG 19

ARBEIDSLIV I NORDEN

TIDSSKRIFT OM ARBEIDSMARKED OG ARBEIDSMILJØ



**TEMA:
GLOBALISERING**

Äldre arbetslösa gör uppror mot meningslös aktivering/Hårdare arbetsklimat kväser kritik/Arbets- og velferdstjenester under samme tak

HVORFOR GÅR DET SÅ GODT?

Spørsmålet svirrer i lufta når den nordiske modellen nå diskuteres i ulike fora nasjonalt og internasjonalt. Til grunn for denne aktive diskusjonen ligger blant annet en rekke målinger som viser at nordiske land hevder seg i øverste divisjon på ulike områder fra konkurransedyktighet til livskvalitet. Når man i fora som European Policy Center eller World Economic Forum peker på den nordiske modellen som en vei til suksess, er dette nye toner.

I Tema: "Globalisering – så in i Norden", advares det likevel mot overmot. Globaliseringen skaper nye markeder, men konkurransen blir tøffere og setter både den sosiale dialogen og det nordiske velferdssystemet under press. Noen utvalgte eksempler fra Danmark, Finland og Norge viser blant annet hvordan globaliseringen stiller både politikere og partene i arbeidslivet overfor nye problemstillinger.

Den danske økonomen Nina Smith, som er intervjuet i "Portrett", advarer også mot at velferdssystemet lett kan overveldes av oppgaver og forventninger. Hun etterlyser derfor politikernes evne og vilje til å våge å ta debatten om hvordan velferdssamfunnet kan tilpasses en globalisert verden.

Det går godt for nordiske land, men ikke alt fungerer like godt. Artikkelen "Hårdare arbeidsklimat..." viser at det er en tendens til at arbeidstakere, i frykt for represalier, ikke våger å ytre seg kritisk om saker som burde vært påtalt. Når tausheten brer seg hindrer det læring på arbeidsplassen og utfordrer ytringsfriheten og demokratiske prinsipper som ligger til grunn for den nordiske modell.

En viktig bærebjelke i denne modellen, som også høster stor internasjonal anerkjennelse, er aktive arbeidsmarkedstiltak. Aktive tiltak skal fremme raske jobbskifter og sikre at flest mulig kommer i jobb og ikke støtes ut av arbeidslivet. Men meldinger fra arbeidsløse i flere nordiske land viser at systemet ikke alltid fungerer godt nok i praksis. I "Äldre arbetslösa gör upprör..." går det frem at eldre arbeidssøkere organiserer seg for å vinne verdigheten tilbake. Aetat tar selvkritikk, og ikke minst gis det klare signaler fra lederen for den nye storetaten som er på trappene, og som samler "arbeids- og velferdstjenester under samme tak..", om at holdninger som ikke fremmer respekt og dialog med den arbeidssøkende, er passé.

Den nordiske modellen er også utgangspunktet for det første innlegget i spalten: "Debatt". Senior rådgiver i Nordisk Ministerråds sekretariat, René Høyer Jørgensen, mener at nordiske land nå har en gylden mulighet til sammen å markedsføre den nordiske modellen i Europa. Men det krever mer politisk tyngde i det nordiske samarbeidet, sier han, og utfordrer det norske formannskapet i 2006 til å ta opp hansken.

Hvorfor går det så godt? - fordi den nordiske modellen stort sett virker bra. Men som Arbeidsliv i Norden viser – det er ingen naturlov som tilsier at det skal fortsette sånn.




Utgiver: Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo, på oppdrag fra Nordisk embetsmannskomite for arbeidsmarkeds- og arbeidsmiljøpolitikk, Nordisk Ministerråd.
 Opplag: 4.100 eks. Ansvarlig redaktør: Berit Kvam, Arbeidsforskningsinstituttet.
 Lay-out/grafisk design: Thunæs as Kreativ Kommunikasjon, Oslo. Repro: ABC-repro AS, Oslo. Trykk: Offset Forum AS, Oslo.
 Dato: november 2005. Neste nummer: februar-mars 2006.

Redaksjonen:	Telefon:	Fax:	E-post:
Berit Kvam, redaktør	+47 2336 9200	+47 2256 8918	berit.kvam@afi-wri.no
Gunhild Wallin, journalist	+46 8 720 6340	mobil: +46 708 138792	gunhild.wallin@swipnet.se
Solveig Hæreid, redaksjonsassistent	+47 2336 9246	+47 2256 8918	solveig.haereid@afi-wri.no

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

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



4-8

NYHETER

- Hårdare arbeidsklimaet kvæser kritik
- Ældre arbeidsløse g r opprør mot meningsl s aktivering
- Arbeids- og velferdstjenester under samme tak - skal bli bedre for brukerne



9-19

TEMA - Globalisering - så in i Norden

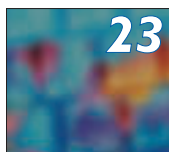
- Varning f r h vmod
- Ramt af globalisering
- Stark f retagskultur med finsk pr gel
- Kinafeber drabbade Union



20-22

PORTRETT

- Slagkraftig danske maner til velferdsdebatt
- Professor Nina Smith intervjuet av Berit Kvam



23

SKR BLIK

- "Made in Germany" - i otakt med globaliseringen
- Av Lisbeth Lindeborg, Stockholm



24-25

DEBATT

- Behov f r øget politisk tyngde i samarbejdet
- Av René Høyer Jørgensen, senior rådgiver i Nordisk Ministerråds sekretariat



26-30

NORDEN RUNDT

- Informasjon fra myndighetene



31

SIS LT 

	Redaksjonsr�d:	Telefon:	Fax:	E-post:
NMR	Ren� H�yer J�rgensen, arbeidsmarked & arbeidsmil�	+45 3396 0360	+45 3396 0216	rhy@norden.org
DK	Marianne Poulsen, Besk�ftigelsesministeriet	+45 3392 5854	+45 3314 3108	lmp@bm.dk
	S�ren Jensen, AF Bornholm	+45 56 943903	+45 56 955109	r06sj@af-dk.dk
FIN	Helin� Tuominen, Arbeitsministeriet	+358 10 60 48042	+358 10 60 48059	helina.tuominen@mol.fi
	Barbro S�derlund, Soc.- og h�ls�v�rdsministeriet	+358 9 1607 3124	+358 9 1607 4328	barbro.soderlund@stm.fi
IS	Margr�t Gunnarsd�ttir, Arbeidsdirektoratet	+354 515 4800	+354 511 2520	margret.gunnarsdottir@vmst.stjr.is
NO	Marte Kristine Bj�rt�s, Arbeids- og sosialdepartementet	+47 2224 4705	+47 2224 9549	mbj@asd.dep.no
	Morten Dagre, Aetat, Arbeidsdirektoratet	+47 2335 2479	+47 2335 2757	mod@adir.aetat.no
	Odd Einar Johansen, Direktoratet for Arbeidstilsynet	+47 2295 7060	+47 2217 6369	odd.einar.johansen@arbeidstilsynet.dep.no
SE	Ann Zachrisson Nilsson, N�ringsdepartementet	+46 8 405 1337	+46 8 411 9348	ann.zachrisson-nilsson@industry.ministry.se
	Mats Silvell, Arbetsmarknadsstyrelsen	+46 8 5860 6075	+46 8 5860 6032	mats.silvell@ams.amv.se
	Ingemar Karlsson Gadea, Arbetstlivsinstitutet	+46 8 619 67 00	+46 8 619 69 09	ingemar.karlsson.gadea@arbetstlivsinstitutet.se

Hårdare arbetsklimat kväser kritik



Foto: Niclas Ryberg

De svenska arbetsplatserna har blivit tystare och kyligare. Färre vågar säga ifrån och påtala missförhållanden och allt fler fackliga förtroendemän omplaceras, tappar i löneutveckling eller blir till och med avskedade. Det visar en ny svensk undersökning, utförd av Temo, på uppdrag av fackförbundet Seko. Också norsk forskning pekar på samma tendens.

Tekst: Gunhild Wallin, Stockholm

Plötsligt var de överallt - Moncef Jerbi, tunnelbaneförare, Erik Kosmines, kriminalvårdare Hall och Kicki Karlsson, terminalarbetare i Göteborg. Med plåster i kryss över munnen, syntes de på 8000 stora annonstavlor och ett stort antal mindre affischer över hela Sverige. Deras budskap var: "Vi vägrar hålla tyst"!

Det var fackförbundet SEKO som under den sista veckan i oktober arrangerade en kampanj mot ett allt hårdare klimat på de svenska arbetsplatserna. Det har blivit tuffare att vara facklig förtroendeman och många anställda tycker att det blivit svårare att framföra kritik på jobbet. Inte minst gäller det alla de med

osäkra anställningskontrakt. SEKO har 165 000 medlemmar som producerar tjänster, bland annat post, tele, trafik, sjöfart, försvar och vård. En av de utlösande faktorerna för SEKOs aktion var att fransägda Connex, som driver tunnelbanan i Stockholm, sagt upp en facklig förtroendeman. SEKO godtar inte skälen för uppsägningen utan hävdar att den beror på att den uppsagde varit facklig aktiv. SEKOs ordförande Janne Rudén, gick ut i samband med kampanjen och berättade att förbundet ser att det blir allt svårare att vara fackligt förtroendevald och att vara den som försöker framföra och påverka brister. Representanter för flera förbund vittnar om samma utveckling.

Samtidigt presenterades en undersökning "Allmänheten om tysta arbetsplatser", som gjorts av undersökningsföretaget Temo på uppdrag av förbundet. Den bekräftar att det blir allt tystare på de svenska arbetsplatserna. 44 procent av drygt 1000 tillfrågade personer svarar att de absolut inte eller kanske inte skulle våga ta upp kritiska förhållanden på jobbet. Svårast att framföra kritik tycks det vara inom offentliga sektorn. Kvinnor är räddare än män för att påpeka missförhållanden på jobbet, liksom människor med osäkra anställningar. Undersökningen visar också att akademiker är räddare för att framföra kritik än anslutna till LO- eller tjänstemannakollektiven. Fackförbundet ST gav

sitt omedelbara stöd till SEKO:s kampanj. ST organiserar omkring 100 000 medlemmar, där de flesta arbetar inom statliga verksamheter, till exempel på myndigheter, i affärsverk, på Försäkringskassan, i statligt ägda bolag eller i statligt finansierade stiftelser.

- Det var självklart. Vi har jobbat oerhört mycket med de här frågorna och får dagliga bevis för att det blir allt svårare att ha fackliga uppdrag, men också att det blir svårare att framföra extern och intern kritik, säger ST:s ordförande Annette Carnhede.

Hon hänvisar till flera stora psykosociala arbetsmiljöundersökningar som ST gjort och som har visat att det finns en utbredd rädsla för att föra fram kritik på arbetsplatserna. En tredjedel av de tillfrågande har själva upplevt att någon i sin närhet har blivit bestraffad för att de tagit upp kritik på jobbet. Bestraffningarna kan handla om utebliven löneförhöjning, kompetensutveckling eller att man fråntas arbetsuppgifter eller placeras om, kanske till och med köps ut. En sådan erfarenhet skapar rädsla för att tala och ta upp kritik, menar Annette Carnhede. Hennes förklaring till utvecklingen är bland annat de senaste tio, femton årens hårda besparingar som gjort många arbetsplatser anorektiska. Toleransen för att inte vara högrepresterande eller må lite dåligt på jobbet sänks.

- Man är väldigt pressad. Det har också varit skottpengar på offentlig verksamhet och det ökar pressen på att hålla ihop, säger Annette Carnhede.

Hon påpekar den viktiga roll som statsanställda har för att bevaka en demokratisk, opartisk statsapparat. Då måste man våga kritisera missförhållanden och det måste finnas en öppen dialog kring vad det innebär att vara statstjänsteman. Det glömdes bort under 80-talet, när all offentlig verksamhet skulle bli så lik den privata sektorn som möjligt. Men tystnad är en hög kostnad för effektivitet, säger Annette Carnhede.

En färsk forskningsrapport från Norge "Munnkurv og varsling" (Rapport 2/2005 AFI) visar på en liknande trend som den som framkommer i den svenska Temounder-sökningen. Också i Norge finns en rädsla att kritisera den egna arbetsplatsen, inte minst internt. Det är Arbeidsforskningsinstituttet som på uppdrag av Norsk Sykepleieforbund undersökt hur de organisationer ser ut som gör de anställda rädda att slå larm om missförhållanden. Aslaug Hetle, som är seniorforskare och forskningsledare på Arbeidsforskningsinstituttet är redaktör för boken som sett närmare på sjuksköterskors möjligheter och begränsningar att framföra kritik av arbetsplatsen internt och externt. Hon berättar att undersökningen bekräftar erfarenheter också från andra branscher, där det sedan slutet av 80-talet har blivit vanligare att anställda tar upp sin rädsla för att framföra kritik. Så var också fallet med sjuksköterskorna. Till exempel var det bara tio procent av sjuksköterskorna i undersökningen som säger att de aldrig dagtingar med sitt samvete om de ser missförhållanden i arbetet. 13,5 procent säger däremot att de dagligen låter bli att ta upp kritik och hälften av sjuksköterskorna i undersökningen har någon gång låtit bli att offentligt påtala saker som varit värda kritik. Men Aslaug Hetle påpekar att detta inte bara gäller sjuksköterskor. Det är ett generellt problem i arbetslivet.

- Diskussion om yttrandefrihet på arbetsplatsen har ofta rört möjligheten att gå ut offentligt med missförhållanden, men vi ser att det är väl så stort problem att människor är rädda att vara kritiska internt, säger Aslaug Hetle.

Skälen till att en arbetsplats blir tyst är flera. Att hålla budget och fasad har blivit allt viktigare. Som anställd socialiserar man in i vad som gäller på just den arbetsplatsen och vad som lönar sig. Också mellanchefer lever farligt. Att bära kritik uppåt i organisationen kan innebära att man ses som en mindre duktig chef. Många organisationer

formulerar sig också kring gemensamma värden och det blir ett "med eller emot-tänkande". Det kan också vara så att en person för fram kritik gång på gång och inget händer. Vem bär då ansvaret om det verkligen går gale? För den enskilde står valet mellan att stå på sig ytterligare och riskera att bli betraktad som en gnällspik eller att få kritik för att inte ha varslat tillräckligt om problemet.

Sanktionerna mot den som talar är flera, det handlar liksom i Sverige om att få sämre löneutveckling och färre chanser att utvecklas på jobbet. Risken att bli utfrusen är stor och en studie av internationell litteratur som gjorts på Arbeidsforskningsinstituttet bekräftar att de som vågar kritisera lever farligt. En av mekanismerna som gör det tufft att vara kritisk är att man kritiserar personen istället för att ta tag i den sak det gäller.

- Problematiken kommer inte att handla om yttrandefrihet, utan den personifieras.

Jag tror att mobbning ofta handlar om tysthetsproblematik. Människor trakasseras för att de har vågat vara kritiska. Ofta blir man syndabock, säger Aslaug Hetle.

I Norge pågår just nu en översyn av Arbetsmiljölagen som kommer att ge den som vågar vara kritisk ett starkare stöd.

Det handlar bland annat om att det är förbjudet att hämnas på den som vågar vara kritisk och frågan är om det blir arbetsgivaren eller arbetstagen som får bevisbördan.

- Det är viktigt att synliggöra mekanismerna bakom tysta arbetsplatser. En tyst arbetsplats utvecklas inte och är inte en lärande organisation. Det blir skadligt för företagen och på sikt för grundläggande demokratiska spelregler, säger Aslaug Hetle.

Äldre arbetslösa gör uppror mot meningslös aktivering

Den aktiva arbetsmarknadspolitiken i Norden framhävs ofta som en styrka. Men vad ska göras för att den ska bli meningsfull för äldre arbetslösa med hög kompetens, som redan kan det som lärs ut på kurserna?

Sju av tio arbetsgivare i Sverige nyanställer sällan eller aldrig personer över 50 år.

I Norge vill inte ens var tionde arbetsgivare anställa någon över 60 år. Ändå förutsätts de äldre skicka in ansökningar om jobb varje dag.

Tekst og foto: Björn Lindahl, Oslo

I Norge har ett uppror brutit ut bland de äldre arbetslösa. De organiserar sig för att slippa gå på meningslösa kurser och vara tvungna att ansöka på jobb bara för att hålla statistiken uppe. Den norska arbetsförmedlingen, Aetat, lovar bättring.

Det hela började med ett inlägg från Lars Bleken, 63 år, i Aftenposten. Han tillhör den gruppen av arbetslösa som tidigare arbetat som toppledare i näringslivet.

"För några månader sedan kallades jag in till mitt lokala arbetskontor, där jag fick besked att skriva under på ett schema som förpliktade oss till följande", skrev Lars Bleken, och refererade de nya kraven:

1. Att skicka in minst tio ansökningar om jobb var 14:e dag.
2. Att arbeta aktivt för att få en "praktikplats" där man ska arbeta (utan lön) för att få ny kompetens.
3. Att söka aktivt efter arbete där det ges tillskott till lönen från Aetat.
4. Att skicka en "jobblogg" var 14:e dag, med beskrivning av vilka jobb som söks.
5. Bifoga kopior på alla ansökningar och svar på tidigare ansökningar.

- Det verkar som om meningen är att vi ska ansöka om allt möjligt

och komma oss ut i arbetet, kosta vad det kosta vill, säger Lars Bleken, när vi får tag på honom per telefon. Då sitter han i ett möte med andra arbetslösa för att diskutera hur arbetet i den nybildade gruppen "Aksjon Arbeid Aetat" ska läggas upp.

- Efter att inlägget hade varit inne satt jag i en vecka från morgon och kväll och talade med andra i samma situation, säger han.

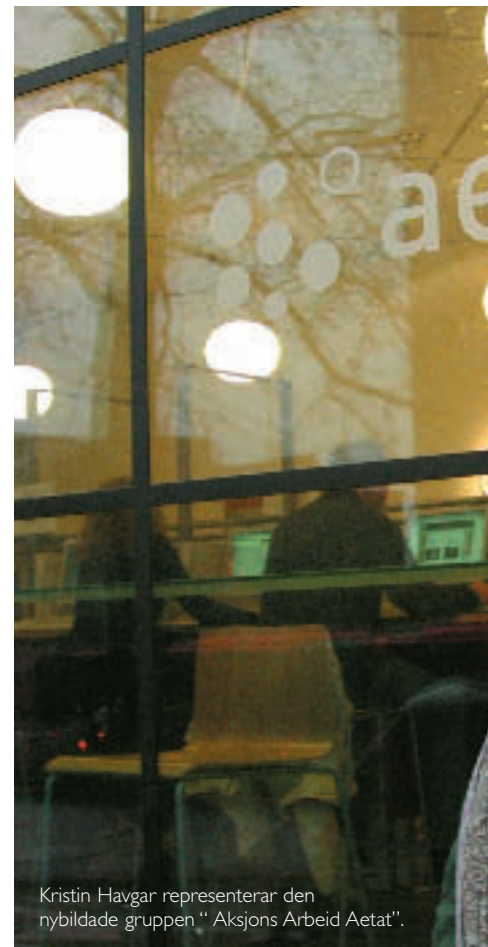
15 000 äldre arbetslösa

En dag senare träffar vi Kristin Havgar, 55 år, med 31 års erfarenhet inom olika medieyrken som har valts att representera gruppen.

- Inlägget från Lars släppte loss en flodvåg. Det finns 15 000 arbetslösa som är mellan 50 och 67 år, säger hon.

Ett första möte har redan hållits med Aetat, som ställde upp med vice arbetsdirektör, fylkesarbetschefen, tre distriktsarbetschefer och en informationsrådgivare.

- De har lovat bot och bättring, men frågan måste också lyftas upp på ett politiskt plan, säger Kristin Havgar.



Kristin Havgar representerar den nybildade gruppen "Aksjons Arbeid Aetat".

Det hon, och de andra i gruppen tröttnat på, är både den nedlåtande behandlingen och att den aktivering som Aetat erbjuder inte håller måttet för de med lång yrkeserfarenhet.

- När man blir arbetslös kallas man först in till ett gruppmöte där alla får höra att de måste vara beredda att ta vilket jobb som helst. Tonen på mötet är sådan att man närmast känner sig kriminaliserad för att man råkat bli arbetslös.

- När jag senare deltog på en kurs drevs det av ett företag som aldrig borde ha använts. Vi hade en kursledare som bara talade svenska och som skulle lära oss skriva norska CV. Det slutade med att jag fick hjälpa många av de andra kursdeltagarna, säger Kristin Havgar.

Stort missnöje

Det är svårt att veta hur representativ den grupp som bildats är. Men



det finns också forskning som visar på ett stort missnöje med Aetat bland de arbetslösa, även om underlaget är några år gammalt. Professor

Hans Tore Hansen vid Universitetet i Bergen gick igenom Aetats användningsundersökningar från 2000 och 2001. Den visade att 20 procent var kraftigt missnöjda med den service de fått. 17 procent sade sig mycket oeniga i att de hade behandlats med respekt.

Samtidigt får den aktiva arbetsmarknadspolitik ett allt kraftigare stöd i EU. En ny rapport visar att de länder som har en aktiv arbetsmarknadspolitik, som de nordiska länderna, kan öka sysselsättningen även när den ekonomiska tillväxten är hög. Det räcker inte heller med en högkonjunktur för att arbetslösheten ska minska.

Men ansvaret för den aktiva arbetsmarknadspolitik har mer och mer förts över till den enskilde. En dansk undersökning som gjorts av Socialforskningsinstituttet i Köpenhamn visar att bara en femtedel av tiden under samtalen mellan en arbetsökare och en handläggare handlar om att diskutera konkreta jobberbjudanden. Det mesta av tiden går åt till att samtala om vad den enskilde har gjort för att skaffa sig jobb.

- Att de äldre arbetslösa tvingas att ansöka om jobb de inte passar till är bara demoraliserande. Det är psykiskt nedbrytande att skicka hundra sökningar och inte höra något om hälften av dem och få avslag på resten. Det måste finnas ett samband mellan den kompetens man har och det jobb man söker, säger Kristin Havgar.

Direktkontakt med arbetsgivare

Även i Sverige har grupper av högkvalificerade arbetslösa börjat vägra att delta i fler arbetsmarknadskurser, där de bara får lära sig sådan de redan kan eller hört om på tidigare kurser. Istället försöker de hitta sätt som arbetslösa kan få direktkontakt med arbetsgivare. En grupp som kallar sig Eye2Eye – öga mot öga – arrangerar frukostmöten med arbetsgivare i Solna. Även här är irritationen stor över att arbetsförmedlingen tvingar personer med kvalificerad yrkeserfarenhet att söka en mängd jobb.

- Även arbetsgivarna blir irriterade. Jag har sökt allt, från brevbarare till jobb i butik. Arbetsgivarna säger åt mig att de inte vill att jag söker, jag är för kvalificerad, säger Demba Bah, 47 år. Han är civilingenjör och har tidigare arbetat i åtta år på Ericsson.

För Lars Bleken, som satte igång upproret i Norge, innebär de nya kraven att han skulle skaffa sig "arbetserfarenhet" i en blomsterbutik. Därefter krävdes det att han tog ett rengöringsjobb.

"Det ser mycket bättre ut på statistiken om man är på en åtgärd, arbetspraktik eller har lönebidrag. Men kommer vi något närmare en anställning på grund av det? Absolut inte!" skrev Lars Bleken.

Aetat tar självkritik

- Vi tar självkritik på att aktivitetskravet inte har varit tillräckligt individuellt anpassat. Det ska inte upplevas som en press, utan vara en hjälp för de arbetslösa, säger Terje Tønnessen, vice arbetsdirektör på Aetat.

Efter mötet med gruppen Aksjon Arbeid Aetat har han gett besked till alla fylkesdirektörer att den individuella anpassning av aktiviteterna måste bli bättre.

- Vi har också satt igång en intern revision för att se hur våra tjänster fungerar. Det gäller både i förhållande till system och kvalitet som kontroll.

Terje Tønnessen uppfattade mötet med de fyra äldre arbetslösa som konstruktivt.

- De påpekade att de inte var motståndare till Aetat, utan att de ville ge en del råd och förslag. De var eniga i att arbetslösa bör aktiviserats, men poängterade att det

måste vara ett samband mellan aktiviteten och den kompetens man har.

- I Norge är det en förutsättning för att få arbetslöshetsersättning att man aktivt försöker hitta ett nytt jobb.

Sedan sommaren har Aetat arrangerat möten med arbetslösa, så kallade "brukerting" för att diskutera hur verksamheten ska förbättras.

Arbeids- og velferdstjenester under samme tak - skal bli bedre for brukerne

1 juli 2006 etableres en gigantisk Ny arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV) i Norge. Da slås statsetatene arbeidsmarkeds-etaten (Aetat) og trygdeetaten sammen til en ny etat og tjenestetilbudet samordnes med de kommunale sosiale tjenestene. I fokus for reformen står brukerne, som kun behøver å henvende seg ett sted uavhengig av hvilke tjenester de har behov for.



Statssekretær Jan-Erik Støstad.

Tekst og foto: Berit Kvam

- Det er viktig å utvikle den relasjonelle kompetansen i førstelinjen, den er ikke alltid til stede i dag, uttalte nylig Tor Saglie, direktør for Den nye arbeids- og velferdsetaten, NAV, på Arbeidslivskonferansen i regi av Norges Forskningsråd.

Den nye arbeids- og velferdsetaten vil få 12 000 statsansatte og 4 000 kommunalt ansatte og forvalte et budsjett som tilsvarer en tredjedel av statsbudsjettets utgiftsside. Innen 2010 skal det være etablert arbeids- og velferdskontorer i alle landets kommuner.

- Bare det å arrangere et felles seminar på en dag for alle som arbeider i etaten, vil koste 30 millioner kroner, sier Tor Saglie.

Kjernen i den nye organisasjonen er at den skal gi mulighet til arbeid eller meningsfylt aktivitet, eller trygghet for de som ikke kan arbeide. De som har ekstra behov skal ha ekstra fokus. De som har mindre behov skal ikke overlates til passivitet.

Førstelinjen blir den store utfordringen. Her skal den enkelte bli møtt med respekt og innlevelse av ansatte som har kunnskaper om

hele bredden av tjenestetilbudet, og som kjenner til alt fra hvilke sosiale ytelser, trygderettigheter og arbeidsmarkeds tiltak som kan være aktuelle.

- Det er i møtet med brukerne vi har bruk for de beste personene, det er her motivasjonen skapes og det er viktig i et forebyggingsperspektiv, sier Tor Saglie.

Ambisjonene er skyhøye. En helt ny organisasjon krever nye former for kunnskap, som skaper behov for nye utdanninger. Ansatte og brukere får nye roller. For brukerne betyr det at de får større ansvar for egen aktivitet og skal medvirke i planlegging av tiltak som passer den enkelte.

- Ansatte må vri måten å jobbe på vekk fra saksbehandling som passiviserer brukerne. I stedet skal det legges vekt på å utløse den enkelte brukers muligheter. Det medfører et sterkt behov for mer integrert faglighet på tvers av institusjonene som de representerer, og krever ny kompetanse.

Bedre og mer effektive tjenester skal hindre at folk blir kasterboller eller innelåst i systemet. Flere i

arbeid og aktivitet skal forebygge utstøting. Vi skal ha fokus på arbeidsevne, på hva folk kan gjøre, sier Tor Saglie.

Etableringen av en så stor etat, er en enorm organisatorisk utfordring, understreker statssekretær Jan-Erik Støstad i Arbeids- og sosialdepartementet.

- Men reformen er mer enn et organisatorisk grep. Den forutsetter en gjennomgang av velferdsordningene for å skape et helhetlig virkemiddelapparat, og den skal inkludere alle personer som har problemer på arbeidsmarkedet.

Fra nyttår skifter Arbeids- og sosialdepartementet navn til Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Det legger ytterligere ambisjoner til NAV som et viktig virkemiddel i arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv.

- Det er generelt tre ganger så høy arbeidsløshet blant innvandrere som i resten av befolkningen. Integrering av innvandrere blir derfor en stor og viktig utfordring for den nye arbeids- og velferdsetaten sier statssekretær Jan-Erik Støstad.



Globalisering – så in i Norden

”Humlan kan flyga” konstateras allt oftare i Europeiska sammanhang, trots att det betvivlats. Humlan med sin tunga kropp symboliserar de nordiska länderna med höga skatter, stor offentlig sektor och starka fackföreningar. ”Flygkraften” bevisas i mätningar av olika slag som gång på gång placerar de nordiska länderna bland de tio bästa, oavsett om det gäller trygghet, öppenhet, livskvalitet eller konkurrenskraft, utländsk investeringsvilja och innovationer.

Globaliseringen har ofta setts som ett hot mot starka sociala system, men nu ställer allt fler europeiska tänkare och ekonomer frågan om det inte är tvärtom? Att den trygghets- och samförståndsanda som kännetecknar de nordiska länderna kan vara ett sätt att möta globaliseringens krav på förändringar? Det råder ingen tvekan om att en hårdare konkurrens ändrar villkoren för sysselsättning och företagande i en globaliserad värld, frågan är hur vi är rustade att möta förändringen?

"Varning för högmod"

Så här långt har de nordiska länderna klarat sig bra i en allt hårdare global konkurrens. De nordiska länderna har en förmåga till omställning i arbetslivet som bland annat tillskrivs samspelet mellan parterna i arbetslivet. Men samtidigt som den nordiska modellen hyllas, ökar globaliseringen pressen på fackföreningsrörelsen. Nya tider kräver nya strategier och nytt tänkande.



Foto: Scanpix

Av
Gunhild Wallin

Vi har alla sett dem. Nyheterna som talar om att ett företag lämnar en ort någonstans i Norden och förflyttar sin produktion någonstans där arbetskraften är billigare. Via media har vi mött förtvivlade anställda, som tvingas ut i arbetslöshet efter lång och trogen tjänst och där alternativen till motsvarande jobb är få. Och hot-

bilderna förstärks. Kina, Indien och Ryssland tar allt större del av exporten av fabriksstillverkade varor, samtidigt som de också utvecklar tjänster och avancerad produktion. 2003 utbildade till exempel Kina 700 000 ingenjörer, de bygger upp topputbildningar för ledarskap och den vanligaste utlandsstudenten vid de

västliga universiteten är kines. "Aldrig förr har världsekonomin genomgått så omfattande förändringar som nu", är också en av slutsatserna i rapporten "Norden som global vinder-region", utgiven av Nordiska Ministerrådet och nyhetsbyrån och tankesmedjan "Mandag Morgon".

Ökade krav på kunskap

Globaliseringen betyder att konkurrensen hårdnar och att allt händer mycket snabbare än förr.

Traditionell tillverkning lever farligt i högkostnadsländer som Norden och många har flyttat ut för länge sedan.

Textilindustrin är ett av många exempel. Samtidigt visar undersökningar att många av de företag som flyttat ut produktion samtidigt har utvecklat andra, mera kunskapsintensiva jobb hemma. Växt utomlands ser ut att samtidigt ge växt hemma. Det finns åtminstone inte en entydig bild av att jobb försvinner utomlands och att det blir en nettominskning av arbetsplatser. Däremot ändras de inhemska arbetsmarknaderna och kraven på omställning och hög kunskap hos arbetskraften blir större. Det finns alltså en risk för att globaliseringen följs av en ökad utslagning av utbildad arbetskraft eller av de som av olika anledningar inte orkar med i det allt kravfullare tempot.

Produkter får allt kortare livslängd och det kommer ständigt nya modeller av de flesta varor. Det innebär att cykeln för produktion och service krymper och för att möta det krävs att företag snabbt kan ställa om sin verksamhet. Ständig utveckling, livslångt lärande och flexibilitet är några av hörnstenarna. Att konkurrensen inte kan ske genom prissättning, är de flesta debattörer eniga om. För det är skillnaderna mellan nya och gamla producentländer alltför stora. Nyckeln är istället ett arbetsliv som ständigt är beredd att lära och tänka nytt. För att orka det verkar känslan av trygghet betydelsefull.

Beröm för nordisk modell

I dagsläget sackar Europa efter i tillväxt och konkurrensförmåga. Tänkare över hela Europa

rynkar sina pannor och funderar över hur Europa ska kunna möta globaliseringens hot och möjligheter? Hur kan man få befolkningarna att möta utmaningarna och inte bara frukta globaliseringen som ett hotfullt spöke? För detta krävs en omprövning av gamla sätt att tänka. Det håller inte längre att försöka fixa till problem på ett kortsiktigt sätt, eller att fastna i en debatt om huruvida man ska liberalisera mer eller vara protektionistisk, är en av slutsatserna i rapporten "The Nordic Model – a recipe for Europe", utgiven av Carlos Buhigas Schubert och Hans Martens vid tankesmedjan European Policy Center, EPC. Deras slutsats är att EU inte behöver stirra sig blind på Amerikas konkurrensförmåga eller tillväxt. Det finns exempel på närmare håll, nämligen i Norden.

"EU verkar vara i permanent kris, trots att några av dess nationer är bland dem som gör det bäst i världen, ständigt rankade bland de bästa i olika former av mätningar och som ger sina befolkningar framgång och välbefinnande", skriver de båda redaktörerna i sin inledning. De hävdar att när man sökt efter den gyllene nyckeln till konkurrensförmåga, så har man stirrat sig blind på välfungerande marknader och den privata sektorns prestationer. Alltför ofta har den offentliga sektorn varit en blind variabel i denna ekvation. Man har till och med hävdats att det funnits en motsättning mellan offentlig sektor och konkurrensförmåga, att offentlig sektor närmast varit en fiende till konkurrens. Men detta motsägs av de nordiska länderna, som trots att de har större offentliga sektorer än övriga EU, ändå hamnar i topp bland EU-länderna på listor som mäter transparens, livskvalitet, konkurrensförmåga för att

nämna några. Till exempel toppar Norge listan, som det land i Europa som har det bästa näringslivsklimatet.

Författarnas slutsats är att offentlig sektor kan vara mer än en massiv byråkrati. Det handlar istället om hur effektiv den är och vad den levererar. World Economic Forum, WEF är inne på samma tankegång. Det är inte nivån på skatterna som avgör om ett lands ekonomi är bra eller dålig, utan hur väl pengarna används.

"På många sätt har de nordiska länderna gått in i goda cirklar där faktorer av skilda slag förstärker varandra och gör dem till några av de mest konkurrensmässiga ekonomierna i världen", säger Augusto Lopez-Claros, ledare för WEF.

Det går inte att slå sig till ro

Jon Erik Dølvik, forskningsledare vid forskningsinstitutionen Fafo i Norge, håller med om att det i de nordiska länderna finns en modell som i sin helhet verkar bra. De nordiska förhandlingssystemen är av tradition inriktade på att bemästra svängningar i små, öppna ekonomier. Några av de gemensamma kännetecknen är centralt koordinerade förhandlingar, kompletterade med lokala, och att det råder fredsplikt under avtalsperioden. Det finns också en makroekonomisk styrning som bygger på försiktig finanspolitik samt samspel mellan penga- och inkomspolitik. Ett annat gemensamt drag i Norden är den solidariska lönepolitiken, som skapat små lönespann men som också pressat fram strukturomvandlingar från låg- till högproducerande företag.

De nordiska länderna med sina offentliga välfärdssystem, har också satsat på bred utbildning för alla och tillgång till högre studier utan avgifter. Forskning och utveckling,



FoU, bedrivs både av stat och näringsliv. Sverige är till exempel ett av de länder i världen som avsätter högst procent av sin BNP till FoU.

Jämställdheten är relativt stor och utbyggnad av daghem har skapat möjligheter för kvinnor att kombinera barn och arbete. Det finns också en aktiv stat som bland annat verkat för stor IT-spridning. Infrastrukturen är god och det finns en tradition av mjuka värden som bygger på dialog, samförstånd och små maktavstånd.

Jon Erik Dølvik betonar också den aktiva arbetsmarknadspolitiken, något som också väcker uppmärksamhet i EPC:s studie av den nordiska modellen. Med arbetsmarknadspolitikens hjälp är ambitionen att matcha arbetssökande med lediga jobb, bland annat genom arbetsmarknadsutbildningar.

Jon Erik Dølvik varnar dock för övermod. En del av den nordiska modellens framgång beror på att de nordiska länderna redan har gått igenom en hästkur, som inneburit stora omställningar. Det var i samband med den ekonomiska recessionen i slutet av 80-talet och i början av 90-talet som drabbade alla de nordiska länderna, men särskilt Sverige och Finland. Med tuffa besparingar skulle budgetar balanseras upp och inflationen skulle dämpas genom att lönekraven dämpades.

En hästkur

- Vi gick igenom ett kraftigt saneringsarbete, men utan att kvitta oss med kärnan i den nordiska modellen. Det är den hästkuren som vi nu skördar frukterna av. Men det går inte att slappna av. Vi fick beröm på 70-talet med. Det ska inte mycket till för att bli övermodig och vakna upp med en bak

smälla, eller "blå måndag", som han uttrycker det på norskt vis.

Jon Erik Dølvik har bland annat studerat hur den nordiska förhandlingsmodellen påverkas av globaliseringen. När han nyligen talade i Sverige på temat hur globalisering och europeisk integration påverkar villkoren för avtalsförhandlingar i de nordiska länderna, gav han exempel på fackföreningarnas roll i det som ser ut att ha gett komparativa fördelar för de nordiska länderna. Starka parter har kunnat sluta avtal som skapat flexibilitet, istället för att strikt styras av lagar. Den lokala förhandlingsnivån är stark och den har kunnat verka för kreativa samarbeten. De lokala förhandlingarna är en viktigt del i den omställningsförmåga och flexibilitet som de nordiska länderna beröms för, hävdar Jon Erik Dølvik.

- Kollektivavtal kan verka stelbent på kort sikt, men bidrar samtidigt till att inte välja minsta motståndets väg. Det är krävande, men skapar ett bättre samarbetsklimat som kan ge långsiktiga lösningar, säger Jon Erik Dølvik.

Förändrade villkor för dialog

Generellt anser Jon Erik Dølvik att globaliseringen har två sidor. Konkurrensen blir tuffare, men det skapas också nya marknader och därmed möjligheter. De nordiska företagen har vunnit på globaliseringen. Han nämner Volvo som ett exempel på ett företag, som aldrig skulle ha blivit så stort om det inte hade vuxit internationellt. Det kritiska är om balansen mellan hemlandet och de internationella investerarna blir ojämn, till exempel genom att man flyttar FoU eller huvudkontor. Vad händer då med partssystemet och dia-

logen? Det är motsägelsefullt, konstaterar Jon Erik Dølvik.

- Arbetsgivaren stärker sin makt i en globaliserad värld. De kan idag med trovärdighet säga "håll nere lönekostnaderna, annars flyttar vi". Det försvagar arbetstagarnas makt. Å andra sidan kan arbetare, som tillverkar en del i en hel leveranskedja och som bygger på hög kompetens, lamslå hela kedjan om de stoppar produktionen. På så sätt får de också stor makt, säger han.

Inne eller ute i välfärdens värme

En av utmaningarna inför framtiden, tror han är att få en växande medelklass att stötta den generella välfärdsmodellen. Att motivera den nordiska modellen så att inte socialdemokratins barn säger farväl till solidaritet och hellre finner privata lösningar. Ingen modell är för evigt, påminner han. En annan utmaning är knuten till den internationella utvecklingen. Konkurrensen blir hårdare och kommer att kräva både kostnadsdisciplin och konkurrensförmåga. Arbetslivet blir mer krävande. Rättigheter vi tagit för givna, kan komma under press. Aktuellt i Sverige just nu är den så kallade "Vaxholmskonflikten". I korthet handlade det om ett lettiskt företag, Laval, som vann upphandlingen om att bygga en skola i Vaxholm. Laval hade skrivit på ett avtal med det lettiska byggfacket, men vägrade skriva på ett avtal med Svenska Byggnads, som satte arbetsplatsen i blockad. Entreprenaden avbröts och fallet ska nu prövas i EU-domstolen. Denna prövning anses kunna avgöra kollektivavtalens framtid, hävdar många fackliga röster.

- En särskild utmaning är frågan om internationell

solidaritet. Vår nordiska modell bygger på relativt homogena samhällen och är generösa internt, men svår att komma in i. Större migration

kommer att pröva våra likhets-ideal och utmana vår syn på exklusion och inkludering. Vilka ska få tillgång till välfärden? Till jobben? Vi ser redan

problemen, till exempel med skolbygget i Vaxholm. Det blir en svår balansgång för facket, säger Jon Erik Dølvik.

FAKTA – Europas sociala modeller

De olika modellerna är inte entydiga, utan rymmer i sig många skilda nationella inslag. Det handlar om vissa gemensamma huvuddrag. En skiljelinje går mellan system som skyddar rätten till anställning eller system som skapar ekonomisk trygghet för de arbetslösa.

- *Den Anglosaxiska modellen: Omfattar Storbritannien och Irland. Länderna karaktäriseras av många, men svaga fackföreningar, ökande lönespridning och relativt hög förekomst av låglönearbeten. Svagt skydd för de anställda, men relativt frikostiga arbetslöshetsersättningar.*
- *Den kontinentala modellen: Omfattar bland andra Belgien, Frankrike, Luxemburg, Tyskland och Österrike. Försäkringsbaserade arbetslöshetsunderstöd. Fallande medlemstal i fackföreningarna, som dock fortfarande är starka genom sina kollektivavtal som också omfattar icke-fackanslutna. Starkt skydd för de anställda.*
- *Medelhavsmodellen: Omfattar Grekland, Italien, Portugal och Spanien. De sociala utgifterna går framför allt till höga pensioner, som befäster en segregation som bygger på titlar och status. Systemet ger starkt skydd för dem som har anställning och gynnar tidiga pensionsavgångar.*
- *Den nordiska modellen: Omfattar de nordiska länderna samt Nederländerna. De kännetecknas av starka, generella välfärdssystem och höga sociala utgifter. Det finns en omfattande offentlig inblandning i arbetsmarknad med en aktiv arbetsmarknadspolitik. Starka fackliga organisationer och pressade lönestrukturer. Generösa och inkluderande arbetslöshetsförsäkringar.*

Det finns också skillnader mellan de olika länderna. Danmark väcker upp märksamhet med sin form av "flexicurity", som innebär att det är lätt att anställa, men också att sparka folk. Tryggheten ligger inte i anställningen utan i den ekonomiska kompensation och den hjälp att vidareutbilda sig till ett nytt arbete, som den arbetslöse får. I till exempel Sverige är däremot tryggheten mer uppbunden till anställningen och lagen ger den anställda ett starkare anställningsskydd än i Danmark.

(Källa: Bland andra artikeln "Globalisation and the Reform of European Social Models" av André Sapir)

Ramt af globalisering

Danmark klarer sig godt i globaliseringen, men flere advarer dem der tror, at det kun går én vej.



Der satses for tiden meget hårdt på at gøre København til den nye modeby, og nye udfordrende modedesignere dukker frem.

Foto:
Søren Wesseltoft

Danmark er ikke på samme måde som andre lande "ramt" af globaliseringen. Ledigheden er lav, og i nogle brancher mangler man folk. Men der er sket en markant omvæltning i beskæftigelsen.

Det mest iøjnefaldende eksempel er tekstilindustrien, hvor der siden 1978 er forsvundet 40.000 arbejdspladser i Danmark, så der i dag kun er omkring 6.000 tekstilarbejdere tilbage. Men samtidig kan man konstatere, at samme industri har fordoblet eksporten flere gange. Fra 1990 til 2004 er den totale omsætningen mere end fordoblet. Ifølge brancheorganisationen Dansk Textil & Beklædning er eksporten i denne periode øget fra 9,7 til 22,5 milliarder kr. Samtidig er

beskæftigelsen faldet fra 22.500 til 16.728, og antallet af virksomheder i branchen med mere end fem ansatte er faldet fra 700 til 500.

Foregangsbranche

Informationschef i Dansk Textil & Beklædning, Jens Bloch, siger til AiN, at outsourcing har givet modeindustrien konkurrencekraft:

– Tekstilindustrien har været foregangsbranche for andre i Danmark. Efter Berlins fald i 1989 åbnede der sig et stort produktionstilbud "i baghaven" med meget billig arbejdskraft. Mange benyttede sig af muligheden og lavede enten joint venture eller satte gang i sin egen produktion i de østeuropæiske lande.

– Fra begyndelsen af 1990'erne har vi mere end fordoblet produktionen og eksporten, men det er begyndt at falde nu. Noget af det skyldes, at efter at de østeuropæiske lande er kommet med i EU, sendes vore varer direkte fra f.eks. Letland til Tyskland, og statistisk registreres det ikke som en dansk eksport, og det vil vi godt have ændret. Men det går faktisk rigtig godt, og f.eks. har vi her i Herning-området midt i Jylland en tilvækst af arbejdspladser, også selv om det var her, de mange arbejdspladser for tekstilarbejdere var før i tiden, siger Jens Bloch.

Til træ-branchen

Anne Margrete Pedersen, der er formand for Brancheudvalget Beklædning og Textil i fagforbundet 3F, har en lang række poster i internationale

organer med globalisering som emne. Hun har fuldt udviklingen nøje og til AiN siger hun:

– Da man i Danmark udflyttede og nedlagde en masse arbejdspladser indenfor tekstilområdet, blev en del folk ansat i træ- og møbelbranchen. Men den har også flyttet ud og nedlagt arbejdspladser. Det er tydeligt, at de ansatte, der har uddannelse eller har taget uddannelse, har haft lettest ved at få job igen. De midaldrende uden uddannelse har meget svært ved at få arbejde igen, siger Anne Margrete Pedersen. I tekstilindustrien er der i meget høj grad sket det, at salg, eksporten og produktionen er styrket. Den er blevet langt billigere og meget mere konkurrencedygtig – og i Danmark er en masse designere, salgs- og marketingfolk kommet i arbejde.

En stribe modemesser i København i de senere år viser, hvad der er ved at ske. Der satses for tiden meget hårdt på at gøre København til den nye modeby, og nye udfordrende modedesignere dukker frem. Tekstilbranchen er kommet op i et andet gear – det kræver folk med højere uddannelser og mere højteknologi.

Men Anne Margrete Pedersen gør opmærksom på, at de ude i Østen også har tilegnet sig bedre uddannelse og højteknologisk udstyr:

– Jeg tror, at mange af de job – indenfor design, salg osv. – der kræver høj uddannelse og højteknologi, også flytter ud. I dag kan man jo sidde hjemme i stuen og bestille varer efter eget valg og design fra hele



Af:
Anders Jakobsen,
København

verden, og så ankommer det med posten nogle dage senere. Så jeg tror også, at de funktioner i stigende grad vil flytte der ud, det er kun et spørgsmål om tid, siger Anne Margrete Pedersen.

Profil af globalisterne

Konsulentfirmaet Rambøll Management har gennem en grundig research i en lang række virksomheder på Sjælland, Lolland-Falster og Bornholm afdækket situationen med outsourcing. En ny rapport giver på den baggrund en profil af de virksomheder, der er med i globaliseringen.

Det er ingen overraskelse, at folk uden eller med ringe uddannelse er blevet hårdt ramt i de senere år, hvor arbejdspladser er flyttet ud. Det er især manuelt arbejde, der er flyttet til lande, hvor arbejdskraften er billigere. Tendensen i de senere år har klart været, at de virksomheder, der både havde veluddannede folk, og som var med i den globale udvikling, har klaret sig bedst. Selv de virksomheder, der har udflyttet mange arbejdsfunktioner – især de manuelle – har senere skabt lige så mange eller flere arbejdspladser i Danmark. Enkelt beskrevet har det f.eks. handlet om, at det manuelle arbejde, der er flyttet ud, det har skabt øget salg, og man har ansat flere til at designe og sælge produkterne – bl.a. i Danmark, som det netop er sket i tekstilindustrien.

Analysen viser, at der især er sket en betydelig indflytning på serviceopgaver – særligt i Storkøbenhavn. Dette kan også hænge sammen med den generelt stærkt forøgede velstand med øgede huspriser, lav rente, bedre belåningsmuligheder. I de kommende år vil en del servicejob flytte ud, fordi mange opgaver, som ikke nødvendigvis skal løses på stedet, godt kan klares i udlandet –

f.eks. er salget af flybilletter flyttet til Indien. Det har samlet set gavnet virksomhederne, at de har flyttet visse dele af produktionen ud. Og udviklingen vil fortsætte, så mere og mere avancerede opgaver flytter til udlandet i takt med, at de dér ude får kvalifikationer. De, der ikke følger denne udvikling, vil tabe.

I fremtiden bliver der brug for mere dynamik, fleksibilitet og mobilitet i virksomheder og hos medarbejderne, hedder det i rapporten fra Rambøll.

Ketchup-effekten

Men rapporten peger også på, at det godt kan få galt. Den øgede udflytning af servicefunktioner og forskningsopgaver vil kunne skabe en "ketchup-effekt" – altså en pludselig og voldsom effekt.

Det vil især ske for virksomheder, der er for langsomme til at udflytte opgaver. På et tidspunkt vil mange faktorer spille sammen på én gang, så vil de virksomheder pludselig blive tvunget til at udflytte – og så er det måske for sent.

Anne Margrete Pedersen kritiserer, at politikerne denne sommer nærmest har fremmet ketchup-effekten. Store mængder kinesiske tekstilvarer blev afvist ved EUs toldgrænser, og danske politikere kaldte det "protektionisme":

– Sagen er, at EU-kommisjonen fik indført en 10-årig overgangsperiode, så europæisk tekstilindustri kunne nå at tilpasse sig den nye konkurrencesituation, og det fulgte med, da Kina blev medlem af World Trade Organisation, WTO, i 2001. Samtidig må Kina kun øge sin eksport med 8-12,5 procent årligt. Men for nogle kinesiske varer er eksporten steget med over 200 procent!

Fri og fair handel

– Jeg har lige være i

Bangladesh og set en fabrik, der udelukkende syer for H&M. De havde en flot Code of Conduct, men vi mødte folk ude i produktionen, og vi så og hørte noget helt andet:

Syerskernes taburetter havde ikke ryglæn, der var 40 graders varme i lokalet, ingen åbne vinduer, 40 timers arbejdsuge – men ofte mere – uden ekstra betaling for arbejde nat- og weekend. Og tolken, der var med, blev fyret for at oversætte det, arbejderne sagde til os. Det er virkeligheden.

– Vi mener, at EU skal stille krav til de nye WTO-lande om, at de som et minimum skal skrive under på Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO's konventioner. De giver ansatte ret til at organisere sig, og siger nej til børne- og tvangsarbejde osv.

– For os handler det blot om fri og fair handel, så er vi med på globaliseringen. Og til vore medlemmer har vi ét budskab: Uddannelse, uddannelse og atter uddannelse! siger Anne Margrete Pedersen, der nu er på vej til Sydamerika.

Den danske tekstilproduktion i tal Millioner DKK:

	1990	1999	2004
Samlet omsætning	13.610	26.482	29.152
Eksport:	9.706	21.542	22.518
Beskæftigelse:	22.500	13.072	16.728
Antal virksomheder:	700	600	500

Indeholder ca. 5.000 personer ansat i tekstilbranchens engrosled med mere end 5 ansatte

I 2004 fordeltes omsætningen i den danske tekstilproduktion sig således:

Millioner DKK:	2004
Samlet omsætning	29.152
- heraf tøj / eksportandel 83 %	18.454
- heraf tekstil / eksportandel 67 %	10.698

Kilde: Dansk Textil & Beklædning

Framgångsföretaget Nokia går egna vägar

Stark företagskultur med finsk prägel

Finland är en av de stora vinnarna med globaliseringen, och den främsta symbolen för framgången är Nokia. Trots att det handlar om ett övernationellt jätteföretag står Nokia stadigt i den finska jorden – men den nordiska modellen är under hårt tryck.

Nokia har en lång industritradition, bolaget grundades redan år 1865 som tillverkare av cellulosa och utvidgade till en rad branscher. Så sent som i början på 1990-talet gjorde Nokia såväl tv-apparater som kablar, gummistövlar, däck och datorer. Då var Nokia ett krisbolag. Det var med den nya ledningen under Jorma Ollila och satsningen på mobiltelefoner som en enastående företagsframgång skapades.

I dag är Nokia världens största tillverkare av mobiltelefoner och har cirka 32-33 procent av världsmarknaden. Dessutom levererar Nokia nätverk för mobiltelefoni och data. Det unika är att Nokia fortfarande har en stark närvaro i Finland: av bolagets 55.000 anställda finns 40 procent i hemlandet och finländare har en nyckelroll inom koncernens forskning och utveckling. I motsats till exempelvis den svenska konkurrenten Ericsson har Nokia inte lagt ut särskilt mycket av sin tillverkning på underleverantörer, men har däremot egna fabriker i låglöneländer som Kina och Mexiko. Indien är det nya stora landet för Nokia.

Viktig symbol

För Finland är Nokia viktigt ekonomiskt, men inte på ett avgörande sätt. Nokia och de cirka 300 finska företag som arbetar ihop med mobiltelejätten står för cirka fem procent av Finlands BNP, den samlade

produktionen av varor och tjänster. Det är hälften mindre än skogsindustrin.

Och räknar man samman alla som jobbar för Nokia och närstående företag handlar det trots allt inte om mer än ett par procent av arbetskraften.

På symbolplanet och för det nationella självförtroendet är Nokias betydelse däremot enorm: företaget har placerat Finland på världskartan. Därför råder det en ständig oro för att Nokia ska lämna Finland och flytta huvudkontoret från Kägelviken i Esbo till exempelvis London. Merparten av ägarerna finns ju utomlands, framförallt i USA. Jorma Ollila sade i en TV-intervju i januari 2005 att det i styrelsen aldrig varit tal om att flytta huvudkontoret utomlands.

”Vi vill förbli ett finskt bolag, så att vi kan erbjuda arbetsplatser åt finländare, betala skatter och sköta vårt samhällsansvar här.”

Många i Finland drog en suck av lättnad när en annan finländare och Nokiaveteran, Olli-Pekka Kallasvuo, utsågs till Jorma Ollilas efterträdare i augusti 2005. Det upplevdes som en garanti för att bolaget förblir finskt.

Nationalismen styrka

Finskheten är en del av strategin. Nokia beställde exempelvis 1995 en lättläst men tillrättalagd bok, framgångsberättelsen Nokia Saga, som delades ut till de anställda. Etnologiforskaren

Mika Helander påpekar att boken är skriven i synnerhet för finnar. Det nationella får en stor betydelse som förklaring till Nokias framgångar:

”Det är svårt att tänka sig att Nokia-anställda i en fabrik i Ungern kan känna samma stolthet när de läser boken som en finländsk Nokia-anställd”, skriver Helander i sin doktorsavhandling.

Men fosterländskheten är inte kravlös – Nokia ställer också klara villkor för att stanna kvar i Finland. Hösten 1999 krävde Ollila exempelvis en storsatsning på utbildning av ingenjörer i Finland. Nokias kanske största inflytande på det finska samhället gäller just utbildningspolitik och fördelning av studieplatser vid högskolorna. Forskning och utveckling är hörnstenarna för Nokia och bolaget står ensamt för 47 procent av all FoU-satsningar inom den privata sektorn i Finland.

Relationerna mellan Nokia, politiker och tjänstemän präglas av ett starkt samförstånd som vore en omöjlighet i exempelvis Sverige. Finland ligger i det fallet mycket närmare Norge. Vare sig det handlar om högskolor, skattepolitik eller EU får Nokia – landets största skattebetalare – igenom sina budskap.

Hård tävlan

Vägen mot framtiden är ingalunda rakt utstakad. Ett dramatiskt fall i marknadsandelar på



Av:
Carl-Gustav
Lindén,
Helsingfors

mobiltelefoner våren 2004 var en för finländarna obehaglig påminnelse om att Nokia kan vara sårbart. Konkurrenterna försöker knappa in på marknadsledarens försprång inom mobiltelefoner, i synnerhet koreanska Samsung och amerikanska Motorola. Det är tungt att hålla förstaplatsen och Nokias kostnadsstruktur blir allt stramare, kraven på de anställda hårdnar och det krävs mer upppoffringar.

”Det här är inte ett nio till fem jobb och det handlar inte om den lön man råkar ha för tillfället”, sade Nokias koncernchef Jorma Ollila när han strax före julen 2004 talade om arbetskulturen. Istället ska personalen tänka på sina kollegers och bolagets bästa.

År efter år har Nokia rankats som en av Finlands mest eftertraktade och statusfylld arbetsplatser. Bolaget erbjuder unika karriär- och utvecklingsmöjligheter för ungdomar med teknisk eller ekonomisk utbildning, att ta del av den spännande kulturen vid ett av världens mest framgångsrika företag. Men samtidigt ligger lönerna inte i topp och arbetsdagarna är långa. Dessutom verkar det som om Nokia börjat motarbeta fackligt arbete samtidigt som fackanslutningen börjat öka från en mycket låg nivå.

Det här har några fackombud för högre tjänstemän i år fått känna på. Nokias ledning övervakar i detalj hur mycket tid de lägger ned på sina förtroendeuppdrag, flera har fått varningar. Fackombuden säger sig inte få någon information från ledningen och känner sig så trakasserade att deras fackförbund nu gått till domstol i protest mot behandlingen. Konflikten har ruckat på bilden av Nokia som en exemplarisk arbetsgivare, trots ledningens förklaringar att det handlar om enskilda fall.

Nokias egen väg

Det framstår som om en nordisk modell med stark facklig representation och samförstånd är i kris. I bakgrunden finns möjligen en strävan från Nokias sida att öka flexibiliteten och rörelsefriheten genom att få tillstånd lokala avtal istället för de övergripande avtal som omfattar alla anställda. Mobiltelejätten satsar på sina egna personalstrategier med resultatlön och personliga utvecklingsplaner för att få ut maximal effekt av de anställda. ”The Nokia Way” är namnet på företagskulturen som binder samman de anställda i alla länder. Surinder Hundal, direktör med ansvar för den interna kommunikationen i Nokia, förklarar konceptet så här i en tidningsintervju:

”Det omfattar en blandning av våra företagsvärden, organisatorisk kompetens, vårt sätt att verka, koder för affärsuppförande och de beteenden och attityder som präglar vår kultur.”

Den interna kommunikationen strävar alltså till att förklara hur bolagets strategi och mål ska tolkas på individnivå. Den har en väldigt stark roll i Nokia, i synnerhet i kristider som våren 2004 när marknadsandelen inom mobiltelefoner rasade och medierna ifrågasatte om ledningen tappat greppet. Effekterna av den negativa publiciteten måste då balanseras upp med interna åtgärder för att upprätthålla moral och arbetsmotivation hos de anställda.

Nokia såg för några år sedan över den interna kommunikationen. Tanken var att de anställda har olika behov av information och det behövs en segmentering efter innehåll och kanaler. Därför gjordes en analys av anställda och i en tidningsintervju förklarar Surinder Hundal projektet så här:



Foto: Cata Portin

”Vi ville veta vilka deras primära informationsbehov var, hur dessa behov påverkades av deras arbete, hur mycket värde de satte på information, hur de kom åt denna information, när och hur de ville ha den paketerad och - allra viktigast - hur de använde den.”

Den starka företagskulturen där de anställda känner samhörighet och gemenskap med varandra i kombination med en policy där ledningen kontrollerar informationen har medfört att Nokia för utomstående framstår som slutet och stängt för insyn, vilket bland annat denna artikel bekräftar. Förfrågningar om intervjuer med representanter för Nokia besvarades med ett nej vid kommunikationsavdelningen.

Carl-Gustav Lindén är aktuell med en bok om de nordiska mobiltelejättarna och hur de granskas av ekonomijournalisterna. "Landskampen: Nokia vs. Ericsson i svensk och finsk press" ges ut av Stiftelsen Institutet för Mediastudier i Stockholm i samarbete med Sellin & Partner.

Nedläggningen av Union engagerade hela Norge

Kinafeber drabbade Union

En lönsam fabrik läggs ner i Norge. En annan startas i Kina, där tillväxten är högre. Är det frågan om en oundviklig omställning, där företagsledningen anpassar sig till globaliseringen innan det blir för sent? Eller handlar det om att glömma sina rötter och kasta bort möjligheten för att specialisera verksamheten så att den blir konkurrenskraftig på sikt?

En regnig vinterdag besöker vi ett drama som redan är inne i sin fjärde akt. Nedläggningen av pappersfabriken Union har gått som en följetong under sommaren och hösten. Det är en stor uppsättning med 380 personer på scenen och en bov: Norske Skogs koncernchef Jan Oksum.

Jämförelsen med teatern är svår att låta bli. Union ligger i Skien, där Henrik Ibsen föddes. När vi besöker arbetsförmedlingen står hans staty utanför. Konferensrummen har fått namn efter hans huvudpersoner.

Dessutom är det något melodramatiskt över beslutet att lägga ned Union. Det berör inte bara de anställda och de 14 000 personer som samlades till en stödkonsert i somras för pappersarbetarna. Nej, hela Norge har följt med i kampen för att rädda fabriken, ända tills det sista avgörande beslutet fattades i bedriftsforsamlingen, ett organ som står över styrelsen. Beslutet genomdrevs med minsta möjliga majoritet. Ordföranden var tvungen att använda sin dubbelröst. De anställdas representant från Follumfabriken vek sig inför hotet att om inte Union lades ned, så var det Follum som stod för tur.

Kampen om Union inleddes samtidigt med att valrörelsen drog igång i somras. Det

garanterade full uppmärksamhet från mediernas sida.



Jan Grini leder fackklubben på Union och gjorde allt han kunde för att förhindra nedläggningen.

- Vi vann kampen i media, men förlorade i styrelserummet, säger han.

- Vi visste att det skulle bli intensivt, så vi hyrde in en PR-byrå för att hjälpa oss att samordna det hela, säger Jan Grini, som leder fackföreningen. Norske Skogs argument för att lägga ned Union är "att förbättra intäkterna genom att stänga anläggningar som har höga fasta kostnader, och att överföra produktionen till andra fabriker som har ledig kapacitet".

Ny fabrik i Kina

Produktionen från Union ska fördelas på andra fabriker i Norge. Men den övergripande strategin är att företaget ska ha en större andel av produktio-



nen där tillväxten finns. Bara några dagar innan nedläggningsbeslutet invigde koncernchefen Jan Oksum en helt ny pappersfabrik i Kina. Det är svårt att inte se nedläggningen av Union som ett resultat av globaliseringen. I Kina ökar efterfrågan på tidningspapper med nio procent per år.

- Det är inte första gången som Telemark upplever stora omställningar. För några år sedan var det Norsk Hydro som lade ned sin magnesiumfabrik med 390 anställda, säger Grunde Grimsrud, som är arbetsdirektör för Telemark fylke.

Aven då var det konkurrensen från Kina som sades vara orsaken till beslutet.

Skien är en del av en industri-triangel som också består av Porsgrunn och Bamble. De tre kommunerna ligger så nära varandra att de vuxit ihop. 61 procent av invånarna i Telemark bor där.



Tekst og foto:
Björn Lindahl,
Oslo

Möjligheterna för pappersarbetarna är bättre än i andra delar av landet.

– Arbetslösheten i Telemark är 3,4 procent. Den har minskat med 760 personer, eller 22 procent, jämfört med oktober i fjol, säger Grunde Grimsrud. Han tror att de flesta på Union kommer att få nytt jobb snabbt. Aetat har etablerat sig inom fabriksområdet för att göra det lättare för de anställda att registrera sig som arbetssökande. Norske Skog ställer upp med ett åtgärdspaket på 190 miljoner norska kronor för att säkra de anställdas ekonomi i en övergångsfas. Paketet ger alla ett avgångsvederlag på 4–12 månaders lön. Alla över 60 år erbjuds jobb för Norske Skog i Skien, de som är 55–60 erbjuds jobb inom koncernen, med flyttbidrag.

Stämningen bättre

När vi besöker fabriken är de anställda stort sett nöjda med storleken på avgångsvederlagen. Verksamheten ska avbrytas den 1 mars 2006.

– Stämningen är mycket bättre nu när beslutet fattats. Det värsta är ovissheten, säger Erik Sannerholt, som tillsammans med Jørn Runing sitter i kontrollrummet och övervakar hur flis mals ned till mekanisk massa.

30–50 av de anställda har redan fått löften om nya jobb. Företaget ScanWafer, som producerar solcellspaneler, är på jakt efter 120 nya anställda.

– De vill nog inte att alla anställda ska komma från Union, men kanske hälften kommer härifrån, säger Sten Andersen, som redan fått jobb på Scan Wafer.

Norske Skog har också varit ett mönsterföretag när det gäller internutbildning.

– Vi har anställda som börjat som lärlingar och som utbildat

sig till civilingenjörer på arbetstid och med 80 procent lön, säger personaldirektören Tage Olavsen.

Trots den hårda striden om nedläggningen har det inte gått ut över förhållandet mellan ledningen och de anställda lokalt. Det skiner snabbt igenom att fabriksledningen helst hade ställt sig på de anställdas sida i kampen.

Våga specialisera sig

– Jag får vara försiktig med det jag säger, men jag tycker att det är synd att Norske Skog inte törs specialisera sig i Norge. Vi hade gärna satsat vidare på att tillverka bokpapper med högre kvalitet, i nischer där lönekostnaderna kan försvaras av papper med mer ”inbyggd kompetens”, säger Tage Olavsen.

Fabriksledningen har presenterat sitt eget förslag till hur lönsamheten kunde förbättras. Det hade inneburit att antalet anställda skurits ned med 50 personer på fem år.

– Union är den fabrik inom Norske Skog som har högst produktivitet. Vi har hela tiden gått med vinst. I år kommer den att bli minst 120 miljoner kronor, säger fackföreningsledaren Jan Grini.

– Vårt förslag att satsa vidare på bokpapper skulle kunna ge en rörelsevinst på 200 miljoner kronor per år. Men det verkar som koncernledningen har varit helt fastlåst. De har vägrat lyssna på något av våra argument. Han har sett hela Unions utveckling från ett lokalt norskt företag, till att bli världens största producent av tidningspapper.

– Jag har besökt nästan alla fabriker som finns inom Norske Skog. Jag har rest till Nya Zeeland, Australien, Brasilien och Chile. Det låter

ibland som om Union är så gammalt och nedslitet att allt håller på att falla ihop. Men vi har den näst nyaste pappersmaskinen i Norge.

I den alternativa utredning om Union som fackföreningen gjort står det:

”Genom att lägga ner Union nu, kommer företaget göra ett strategiskt vägval som försvagar möjligheten till lönsam produktion inom mindre nischer i Norge och Europa i framtiden.”

Ända sedan 1873 har Union varit en del av Skiens liv. Står man uppe vid kyrkan med sina två torn och ser ned mot fjorden, ligger fabriken på en ö vid hamninloppet. De två hallarna med varsin pappersmaskin blir en visuell förlängning av huvudgatan. Nu blir det slut på timmerflottningen till fabriken.

Slut på timmerflottning

Just kompromisslösheten och att koncernchefen Jan Oksum vägrar att sälja Union till en grupp investerare som lovat att enbart producera bokpapper, en verksamhet som Norske Skog nu överger, är det som provocerat mest. Bland kritikerna finns också andra företagsledare, som Jens Ulltveit-Moe, koncernchef i Umoe.

– Jag är inte imponerad över Norske Skog. Jag förstår inte att det var nödvändigt att sätta igång processen så nära valet. Även om beslutet är rätt har hanteringen av det skadat norskt näringsliv, sade han till NRK.

Kanske Jan Oksum läst för mycket Henrik Ibsen.

”Kompromissens ande är Satan. Här gäller allt eller ingenting!” skriver diktaren i Brand.

Kommande utgivningar av teaterstycket får ske med utländskt bokpapper.

Slagkraftig danske maner til velferdsdebatt

Folk må arbeide lenger, når de lever lenger. Integrering av innvandre-re er en større utfordring enn den demografiske. Globaliseringen krever økt satsing på kunnskap. Professor Nina Smiths analyse er kanskje ikke så kontroversiell. Mer utfordrende blir det når hun etterlyser en moral-debatt, vil stille krav til statsborgerskap og beskylder politikerne for å ha hodet i sylte-krukken.



Foto: Nicolai Lorenzen/POLFOTO



Av:
Berit Kvam

Vannet blinker og sender lange stråler ut i den tynne morgen-luften. Himmelen er bare blå. Utsikten fra lobbyen over Københavns indre havn kan nytes gjennom lange åndedrag.

- Det er litt amerikansk, sier Nina Smith nesten unnskyldende om hotellet der vi møtes. De mondene omgivelsene er

langt fra sauestell og hage-arbeid hjemme på bruket på Djursland der hun bor sammen med familien. Vi finner oss en krok og glemmer snart tid og sted. Hun har så mye på hjertet, engasjementet tar over.

Da Nina Smith nylig feiret 50, ble hun omtalt i landets største aviser som en av

Danmarks mest kjente og vel-renommerte økonomer. At hun er kommet dit hun er i dag til-skriver hun de mulighetene hun har fått som borger i vel-ferdsstaten. Det handler om en bakgrunn fra fattige kår og om en vilje til å bryte ut, ta en utdanning og stå på egen ben.

Det handler om tradisjon og nødvendigheten av å gå videre. Personlig og privat som faglig og samfunnsmessig. Hun brenner for velferdssamfunnet.

- Jeg har hatt enorm glede av velferdssamfunnet og vil gjerne være med å utvikle dette, sier hun.

Som medlem i regjeringens "Velfærdskommisjon", ivrig samfunnsdebattant og nylig oppnevnt medlem av regjeringens "Globaliseringsråd", har professoren i nasjonaløkonomi også gitt seg selv den muligheten.

- Jeg synes det må være kjedelig å sitte i sitt elfenbenstårn og forske. Min ambisjon er å være en dyktig fagperson, men jeg vil gjerne at den forskningen som betales av det offentlige skal brukes i samfunnsutviklingen.

Behov for ny kurs

Nina Smith vil gjøre velferdsstaten mer robust. Det betyr å kutte i statens utgifter eller øke inntektene.

- Det som har skjedd til nå er at vi har utvidet rammene for velferdsstaten mer og mer. Vi har fått kortere arbeidstid og bedre velferdsordninger. Og vi har brukt skattesystemet til å finansiere det hele.

Derfor er det viktig med en justering av kursen, mener Nina Smith. Men den omdiskuterte danske tidligpensjonsordningen, "Efterlønen", ser hun som en enkel sak.

- Endringer i "Efterlønsystemet" er ikke vanskelig å få til. Det er jo klart at når man lever lenger må man også jobbe lenger. Da kan man ikke som i Danmark gå av ved 60 års alderen. Da belaster man velferdssamfunnet over lengre tid. Det har ikke samfunnet råd til.

Fakta: Nina Smith (f. 1955)

- mor til fire; tre gutter og ei jente i alderen 26, 22, 20 og 11 år
- professor i nasjonaløkonomi ved Handelshøyskolen i Århus
- forskningsdirektør ved Senter for forskning om integrering og marginalisering
- Danmarks første kvinnelige "vismand" i økonomi da hun trådte inn i Det Økonomiske Råds formannskap (1995)
- medlem i regjeringens "Velfærdskommisjon" (2003)
- medlem i regjeringens "Globaliseringsråd" (2005)
- formand for De Frie Forskningsråds bestyrelse
- har sittet i en lang rekke styre og råd og mottatt flere utmerkelser for sitt arbeid

Men det betyr jo ikke at de som er utslitte etter et langt arbeidsliv ikke skal kunne gå av med tidligpensjon. Men det betyr at man må justere de ordningene som er, slik at de treffer riktig.

Politikerne svikter

Nina Smith mener at skattene må ned og næringslivet bys bedre rammebetingelser. Da må sysselsettingen økes, eller også må de offentlige utgiftene reduseres. Hvordan finnes det ikke kun ett svar på.

- Politikerne er redde for å ta tak i velferdsstatens problemer. Velfærdskommisjonens oppgave er å forberede befolkningen på at det er nødvendig med en velferdsreform. Det er nødvendig å gjødsle jorden, sier hun, litt underfundig.

Veien til suksess er brolagt med kunnskap. Det gjelder for henne personlig, for Danmark og Norden, hvis vi skal kunne hevde oss i den globale konkurransen. Men her har Danmark feilet ettertrykkelig. Det satses for lite på forskning

og OECDs Pisa-undersøkelse fra desember 2004 viser ikke bare at skolesystemet er dårlig, men at Danmark er dårligst i Norden når det gjelder integrering av innvandrere, og at gapet mellom innvandrere og dansker øker.

- Det er et nederlag. Første generasjon har gått tapt. Andre generasjon har sakket akterut i forhold til andre dansker og nå viser det seg at noen barn i tredje generasjon heller ikke kan snakke dansk. Det går den gale veien. Det skyldes at vi ikke har vært bevisst integrasjon. Vi har hatt mer enn nok med å bekjempe arbeidsløsheten blant danske ufaglærte. På begynnelsen av 90-tallet da arbeidsløsheten var på det høyeste var arbeidsløsheten blant dansker 10 %. Ingen snakket da om at arbeidsløsheten blant innvandrere var 40 %.

- Å gi barn like muligheter er fantastisk viktig. Vi må styrke skolesystemet. Det er skitt at det ikke er godt. Det er skitt at vi må spare penger på

omsorg i daginstitusjoner. Barn fra vanskeligstilte hjem blir taperne. Alle må arbeide slik at barn og eldre kan få omsorg og være trygge. Det er meget viktig i velferdsstatens regi.

Etterlyser debatt om moral

Hennes egne barn klarer seg godt. De har alltid fått høre at de må ta en utdanning, ikke nødvendigvis følge en akademisk løpebane, men en utdanning. Det er ikke barn av velstående foreldre det går utover. De som har nok, bør heller avstå fra å belaste velferdssamfunnet og lære barna sine å ta ansvar for seg selv og fellesskapet. Derfor etterlyser hun en moralsk diskusjon som understøtter velferdssamfunnet.

- Hvis alle tar ut av velferdssamfunnet det de har krav på, rekker det ikke.

Nina Smith er ingen talskvinne for "snillisme". Den omdebatterte 24-års regelen, som skal hindre familiegjenforening før fylte 24, er etter hennes oppfatning en god mulighet for unge innvandrerkvinner å gjøre ferdig en utdanning før de gifter seg. Hvis ikke blir de værende i hjemmet, der det ikke snakkes dansk og der det ikke blir noe bedre for de små barna å vokse opp. Derfor må sirkelen brytes.

- Vi trodde det handlet om penger, men det handler om kulturell og sosial kapital. I de hjem der far og mor ikke snakker dansk er kapasiteten til å rådgi veldig liten. I svake hjem må det offentlige trå til å stimulere og gi mulighet. Det er et politisk ansvar å ta denne debatten. Men politikerne undervurderer folks intellektuelle evner og ansvar.

Argumentene er flerfoldige. Den danske TV-serien

"Krøniken" var glitrende synes Nina Smith, fordi den mer enn noe annet fikk folk til å åpne øynene for hvilken velferdsutvikling som har vært siden krigen: Den viste trangboddheten og slitet, klasseforskjellene og hvilket kvinnesyn som gjorde seg gjeldende.

- Vi har glemt den moralske holdningen vi hadde da vi bygget velferdsstaten. Men når det er snakk om tema som velferd, globalisering, innvandring, må vi forholde oss til det moralske. Den moralske diskusjonen handler om å understøtte velferdsstaten. Det er en diskusjon vi ikke har hatt i Danmark på lang tid. Den må vi ta opp igjen. Diskusjonen om velferdssamfunnet er blitt så individualistisk. Det utfordrer solidariteten velferdssamfunnet bygger på. Men i den politiske diskusjonen er dette ikke et problem som tas opp.

Åpen for innvandring

Globaliseringen gjør at presset tiltar både innenfra og utenfra. Vandringer kan bli en utfordring for velferdsstaten i fremtiden. Ungdommen kan bosette seg på andre siden av jordkloden. Det betyr et press på velferdsordningene for eldre. Men den største utfordringen nå er innvandring og integrering, ifølge Nina Smith.

- Faren er at vi lukker landet for å bevare velferden for oss selv.

Å lukke andre ute er umoralsk og "det er skidt" for landets utvikling. Et rikt land har plikt til å ta imot flyktninger, og vi har bruk for de impulser som følger med åpne grenser. Men en åpen innvandringspolitikk krever at vi gjør velferdsstaten mer robust. Spørsmålet en må stille er om en skal ha rett til velferd uten opptjening?

Vi må stille krav til borgerrettigheter. De som ønsker borgerrettigheter må vise at de kan språket, at de har en jobb, og at de kan forsørge seg selv. Flyktninger er selvfølgelig unntatt, argumenterer hun.

- Den nordiske velferdsmodellen bygger på at alle skal ha like rettigheter. Mener du at vi må gå bort fra den?

- Den universelle modellen som vi bygger på i Norden er viktig. Men vi må se på hvem som får adgang til de universelle rettighetene. Modellen stiller krav. Det sosiale sikkerhetsnettet er viktig. Men vi må sørge for å gjøre endringer som gjør velferdsstaten bæredyktig. Og det må være samme krav til dansker som til utlendinger.

- Politikerne svikter. De skulle fremme diskusjonen om hva det er for et velferdssamfunn vi vil ha nå og i fremtiden. Mange politikere har stor berøringsangst for å diskutere slike problemstillinger.

Likevel, sier hun, er hun optimistisk.

- De nordiske land er de mest åpne for den globale konkurransen. Vi er mest omstillingsparate. Den danske modell er meget fleksibel, Det er høy mobilitet; det er lettere å si opp folk, men det er en god kompensasjon for dem som mister jobben, og det føres en aktiv arbeidsmarkedspolitikk som skal sikre at folk kommer seg raskt tilbake i jobb.

- Vi må se til at nordiske land ikke taper terreng, utfordrer Nina Smith.

"Made in Germany" - i otakt med globaliseringen

"Jag och mina arbetskolleger är globaliseringens förlorare", säger Uwe 31 år, dataingenjör och son till mina grannar. Uwe är på höstbesök med sin familj, fru Christina som jobbar deltid på ett kontor, och två småbarn. I vardagslag bor de i ett litet radhus i utkanten av Hamburg.

Men i somras rasade deras existens samman då Uwe fick veta att hans företag med 350 anställda flyttar utomlands till ett 'billiglönland' -Tjeckien. Inom de närmaste två åren räknar man med att ytterligare 50 000 tyska arbetsplatser i IT-branschen (3,5 %) försvinner utomlands. "Nu måste också vi 'globalisera' oss för att klara vår existens", säger Uwe innan vi skiljs åt. "Om inget kommer i vägen får jag ett jobb i Canada." Så är Uwe en av de tyskar som väljer att emigrera. År 2004 var de 130 000 – tendensen är stigande.

Utflyttning av företag hör idag till den tyska vardagen och har lett till en rekordarbetslöshet på 5 miljoner. Mellan 1991 och 2004 försvann 20 % (= 6 miljoner) av alla heltidsjobb; endast 61 % arbetar heltid. Däremot ökar deltidssysselsättningen (29 %), men där är inte alla arbeten försäkringspliktiga. Orsaken till förlusten av arbetstillfällen är att Tyskland på flera sätt är i otakt med globaliseringen. Så exempelvis är arbetskraften dyr. Med ett genomsnitt på 26 euro i timmen är den tyska lönenivån högre än i flertalet EU-länder, till exempel Frankrike och Sverige. Visserligen är löneutvecklingen idag den lägsta jämfört med de gamla EU-länderna. Men varken den eller lönesänkningen i många branscher har hittills haft någon

genomgripande verkan. En viktig bakomliggande orsak är att den tyska lönenivån alltid varit hög. Dessutom lider man ännu av den uppvärderade D-marken i mitten på 1990-talet. Detta slår i första hand mot små och medelstora företag. De senaste tre åren gick 40-42 000 om året i konkurs. De som kan flyttar nu över produktionen till länder med billig arbetskraft - likt Uwes företag. I juni visade en studie från tyska industriförbundet att en fjärdedel av alla medelstora företag är på väg utomlands och att lika många står i tur. Dessutom belastas dessa företag med en tyngande byråkrati och ett otal formella regler, vilket är hämmande i ett globalt system som lever av flexibilitet och mobilitet. Ännu en hämsko är bankernas företagsfientliga politik; få satsar på innovativa projekt. Att starta ett eget företag här är svårare än i andra EU-länder; ett tillstånd dröjer månader. Allt är så långsamt och omständligt att många tyskar väljer att gå med sina "start-ups" till Storbritannien eller Holland.

En stor del av dessa företag vill inte flytta utomlands men de måste för att kunna överleva. Annorlunda är det med de stora koncernerna. De är högt subventionerade och i stort sett befriade från skatt. Vi läser om deras jakt på vinstmaximering och om koncernchefer med

fantasilöner på mellan 7-12 miljoner euro om året. De exakta summorna vet vi inte. I Tyskland är 'transparens' ett främmande ord. För att göra ännu större vinster bedriver företagen utpressning mot de anställda. Sänker de inte sina löner, jobbar de inte mer så lägger företagen produktionen utomlands. Men då subventionerna upphör går dessa vinstgivande företag ändå utomlands. Vad beror då denna girighet och bristande solidaritet på, som tycks vara särskilt utbredd bland tyska företagare? Jo, enligt mitt förmenande är detta en följd av den historiskt betingade bristande sammanhållningen i landet. I synnerhet efter andra världskriget och naziåren förbjöds nationella och patriotiska yttringar och ersattes av den så kallade författningspatriotismen. Här finns alltså ingen naturlig bas för nationell sammanhållning. Inom industripolitiken innebär det att storföretagen agerar globalt på bekostnad av de anställda; de bryr sig inte om att kunnandet försvinner ur landet. Samtidigt drabbas de mindre företagen som vill stanna kvar och som har en lokal eller regional identitet. Offren för denna skeva globaliseringsutveckling är människor som Uwe. Hans farhåga är berättigad: "Här är begreppet 'made in Germany' snart en floskel."



Tekst:
Lisbeth Lindeborg,
Stockholm

Ny spalte – "Debatt"

Tilbakemeldinger til redaksjonen viser at Arbeidsliv i Norden har mange engasjerte lesere. Fra og med denne utgaven vil redaksjonen derfor gi våre lesere spalteplass til å bringe egne meninger inn i den nordiske debatten. Det kan være personer som i sitt arbeid står overfor utfordrende oppgaver, og som kunne tenke seg å reise en debatt på nordisk plan om forspilte muligheter eller nye ideer og løsninger av ulik karakter. Eller det kan være personer som på bakgrunn av sin faglige kompetanse ønsker å utfordre politiske beslutningstakere, myndigheter eller andre samfunnsaktører til å tenke nytt.

Brenner du inne med et innlegg? Send heller noen ord til redaksjonen ved berit.kvam@afi-wri.no.

Til å åpne den nye spalten "Debatt", har vi invitert René Høyer Jørgensen, senior rådgiver i Nordisk Ministerråds Sekretariat.

Hans utfordring går rett til topps, til det norske formannskapet i Nordisk Ministerråd i 2006: Vil Norge ta opp hansken og legge mer politisk tyngde i det nordiske samarbeidet?

Behov for øket politisk tyngde i samarbeidet

Moderniseringsprosessen af Nordisk Ministerråds arbejde er ikke kun et svar på regeringernes ønske om at fokusere samarbeidet. Det er også en historisk mulighed for politikerne til at revitalisere det politiske samarbejde på udvalgte områder.

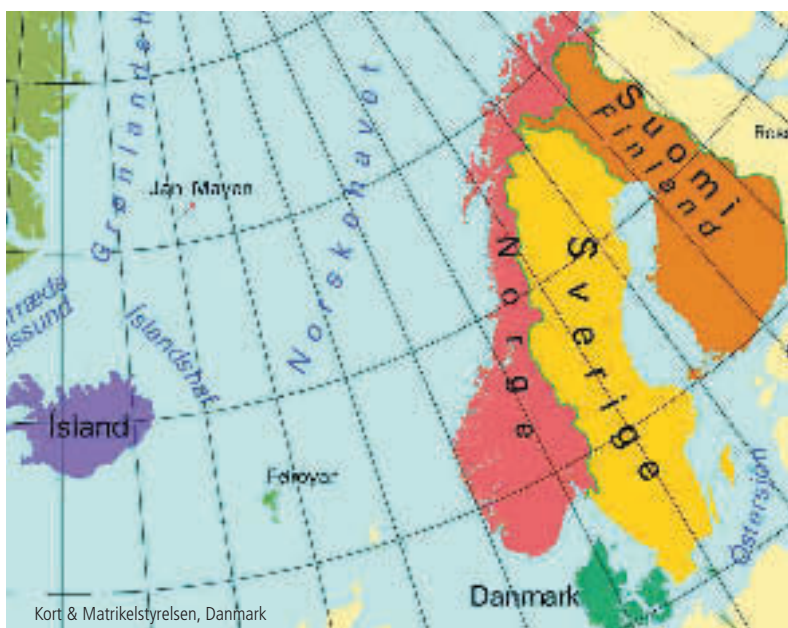


Foto: Torkil Sørensen

René Høyer Jørgensen, senior rådgiver i Nordisk ministerråds sekretariat.

I en periode hvor der er usikkerhed i det europæiske samarbejde og der kikkles til Norden for at få inspiration er det vigtigt at landene sammen viser sine resultater frem. Arbejdsmarkedsområdet er et felt, hvor Norden står stærkt og hvor EU medlemslandene leder efter nye modeller. Det er derfor vigtigt at det norske formandskab i Nordisk Ministerråd 2006 tager udfordringen op og arbejder sammen med sine nordiske kollegaer i forhold til det europæiske arbejdsmarked og globaliseringen.

Resultaterne af det nordiske samarbejde handler ikke bare om den nordiske arena, men også om det fælles forhold til Europa, andre internationale organisationer og globaliseringen.



I forholdet til EU er det for øjeblikket specielt vigtigt at de nordiske ministre griber den historiske mulighed for at markedsføre sin models fortrin, så der skabes øget indsigt og forståelse for kærneområderne i den nordiske model. Nu kan det ikke siges at der kun findes én nordisk model, men der er alligevel centrale lighedstræk baseret på blandt andet parts- og trepartssamarbejde og en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Når de nordiske lande gang på gang scorer højt på internationale målinger er det fordi modellen/ene har nogle af svarene på, hvordan et fleksibelt arbejdsmarked kan tilpasse sig globaliseringen samtidigt med at den er tæt på borgerne.

I relation til de fleste EU medlemsstater har Norden en styrkeposition ved sin organisering af arbejdsmarkedet. Når nordiske arbejdsministre rejser rundt i Europa og fortæller om, hvordan deres modeller kombinerer fleksibilitet med sikkerhed, er spørgsmålet: Hvorfor gør de det ikke sammen? Er det ikke Nordisk Ministerråds opgave at præsentere en af de fælles

kronjuveler og måske sammen få inspiration til hvordan den kan videreudvikles?

I flere af de store europæiske lande er det største emne reformer af deres arbejdsmarkeder så arbejdskraften kan flytte sig fra brancher der forsvinder til brancher der udvider eller opstår. I forhold til den kontinentale arbejdsmarkedsmodel giver de nordiske udgaver af flexicurity en øget fleksibilitet for arbejdsgiveren til at ansætte og afskedige personalen. Arbejdstageren får til gengæld en rimelig kompensation ved ledighed samt støtte til efteruddannelse og hjælp til at finde arbejde. Netop denne evne til at kombinere et overenskomstsystens styret af arbejdsmarkedets parter og en statslig medvirken til opkvalificering er områder der lægger op til en fælles markedsføring. Med den hastighed nogen jobtyper forsvinder i Norden og andre skabes er den bedste måde at sikre sig beskæftigelse på at opkvalificere sig gennem uddannelse eller ved jobskift. I nogle brancher har det længe været nødvendigt med hyppige jobskift for at være en opkvalificeret og attraktiv arbejdskraft på markedet. De nordiske

landes arbejdsmarkeders funktionsmåde har støttet det.

Kun ved at de nordiske lande sammen præsenterer det kollektive aftalesystem og de tilknyttede sanktionsmuligheder for arbejdsgivere og fagforeninger, er det muligt at skabe forståelse for vores organisering i den europæiske smeltedigel af modeller.

Samarbejdet handler også om at se mulighederne i det fælles laboratorium vi har for at lære af hinanden. Dette gælder såvel, hvordan de enkelte lande påvirker udviklingen indenfor f.eks. arbejdsmiljøområdet samt hele diskussionen om den faldende arbejdsstyrke.

- Alle de nordiske regeringer overvejer nu, hvordan den arbejdsdygtige ældre arbejdskraft kan forblive på arbejdsmarkedet samt hvordan sygefraværet kan nedbringes og restarbejdskraften kan inddrages i arbejdsstyrken. Dette er emner som har vital betydning for alle nordiske borgers opfattelse af dem selv og deres samfund samtidigt med at det er afgørende for den velstand vi alle skal leve af. Lykkedes det for de nordiske lande at lave et åbent forum der medvirker til at skabe forståelige incitamentsordninger baseret på folkelig accept er den nordiske nytte ved samarbejdet opnået til fulde.

Det er imidlertid op til de nordiske ministre om moderniseringen i praksis skal betyde et revitaliseret nordisk samarbejde som skaber forståelse for vores unike forhold på arbejdsmarkedet samt er med til at vi sammen videreudvikler det. Svaret på udfordringen ligger hos Nordisk Ministerråd. Vil Norge, som er formandskab i 2006, tage handsken op og føre samarbejdet ind i en forstærket politisk æra?



DANMARK

Serviceeftersyn af jobreformen 'Flere i arbejde'

Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen har varslet et gennemgribende serviceeftersyn af jobreformen 'Flere i arbejde' fra 2002. Målet er at finde frem til, hvad der virker, og hvad der ikke virker i beskæftigelsesindsatsen.

Som grundlag for eftersynet har Beskæftigelsesministeriet i løbet af sommeren og efteråret udsendt seks analyser. Temaerne er:

- større jobskabelser og jobnedlæggelser i Danmark, 1980-2002
- korttidsledigheden og afgang fra

- ledighed til beskæftigelse
- overførselsindkomstmodtagere, langtidsledighed og marginalisering
- ledighed blandt de 50-65-årige
- den aktive indsats
- effekter af aktiveringsindsatsen.

En pjecce med titlen "Serviceeftersyn af Flere i arbejde" sammenfatter analysesultaterne og lægger op til de politiske forhandlinger om at justere beskæftigelsespolitikken.

- Der er nogle iøjnefaldende problemer på arbejdsmarkedet, som kalder på en

justering af Flere i arbejde. For eksempel at der er ledig arbejdskraft på flaskehalsområder. Derfor håber jeg, at vi når til enighed om nogle konstruktive justeringer, der kan gøre arbejdsmarkedet mere fleksibelt og smidigt, siger beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen.

Alle analyser og pjecen ligger på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside (http://www.bm.dk/flere_i_arbejde/default.asp).

Mindre administrativt bøv l i private virksomheder

Dialog i grupper mellem virksomheder og Beskæftigelsesministeriet og det hidtil mest omfattende og systematiske arbejde med forenklinger skal bane vejen for mindre administrativt bøv l i virksomhederne. Den danske regerings mål er, at virksomhederne i 2010 bruger

25 procent mindre tid på at administrere love og regler på beskæftigelsesområdet, end da regeringen tiltrådte.

En ny rapport er afsæt for arbejdet. Den sætter tal på, hvor lang tid og dermed hvor store omkostninger virksomhed-

erne har ved at overholde hver enkelt lov og regel på Beskæftigelsesministeriets område. Tallene er fundet frem ved hjælp af interview i 101 virksomheder.

Nyhed på fortegnelse over erhvervssygdomme: Lungekræft efter passiv rygning

Mennesker, som har fået lungekræft, fordi de har været udsat for passiv rygning på deres arbejde, kan nu få sygdommen anerkendt som en erhvervssygdom. Det er en af nyhederne på en ny erhvervssygdomsfortegnelse, der trådte i kraft den 1. oktober 2005. Fremover vil

flere – også hurtigere – kunne få anerkendt kræftsygdomme som arbejds-skader.

For at få lungekræft som følge af passiv rygning anerkendt som arbejdsskade skal man have arbejdet i andres tobaksrøg

dagligt i betydeligt omfang igennem en længere årrække. Samtidig må den kræftramte aldrig selv have røget og må kun have været udsat for begrænset tobaksrøg privat.

Flere partnerskabsaftaler er vejen frem, hvis de bruges ordentligt

Partnerskabsaftaler mellem en kommune og for eksempel en virksomhed har i Danmark vist sig at kunne være et nyttigt redskab til at nå fælles mål. Men der er kun indgået meget få partnerskabsaftaler, og mange af dem bruges ikke optimalt. Det viser en rapport med

titlen "Fra 1. til 2. generationspartnerskaber".

En partnerskabsaftale er en frivilligt indgået aftale, der fx handler om at fastholde sygemeldte medarbejdere, der risikerer at miste arbejdet, at forebygge sygefravær blandt medarbejdere og/eller

forebygge nedslidning eller om at integrere ledige på arbejdsmarkedet. Hovedparten af aftalerne er indgået mellem kommuner og virksomheder. Men der er også kommuner, som har indgået aftaler med Arbejdsformidlingen (AF), a-kasser og fagforeninger.

Bøder skal forebygge at tilskadekomne går glip af erstatninger

Arbejdsgivere, læger og tandlæger, der ikke overholder deres pligt til at anmelde arbejdsskader, risikerer fremover at få en bøde. Det har

Arbejdsskadestyrelsen besluttet for aktivt at være med til at sikre tilskadekomnes rettigheder til erstatning. Målet er, at færre tilskadekomne

fremover går glip af en erstatning på grund af, at arbejdsskaden ikke er anmeldt.



Arbetsmarknadsstödet och sysselsättningsstödet förnyas

Finlands riksdag behandlar en reform av arbetsmarknadsstödet genom vilken det arbetsmarknadsstöd som blivit ett passivt stöd för de långtidsarbetslösa revideras. Arbetskraftsbyrån skulle vara skyldig att åt de arbetslösa som mottagit arbetsmarknadsstöd i 500 dagar erbjuda arbete eller aktiva åtgärder. Reformen syftar till att höja sysselsättningsgraden, trygga framtida behov av arbetskraft och sänka den höga arbets-

lösheten samt på lång sikt sänka de offentliga utgifterna för tacklandet av arbetslösheten. Reformen bidrar till att avbryta långtidsarbetslöshet och förebygga uppkomsten av ny långtidsarbetslöshet.

Arbetsmarknadsstödet motprestation skulle öka antalet aktiva åtgärder. Den aktiva perioden ger en del av de arbetslösa en möjlighet att återinträda på den öppna arbetsmarknaden. För en del

erbjuder den längre stödd verksamhet i likhet med rehabilitering samt social- och hälsovårdsservice.

Finansieringen av arbetsmarknadsstödet och inkomststödet mellan staten och kommunerna revideras.

Sysselsättningsstödet som beviljas arbetsgivaren (dvs.lönesubvention) blir enklare.

Läs mera:www.mol.fi/mol/se

Stälningen för personer som blivit uppsagda av produktionella och ekonomiska skäl förbättras i och med omställningsskyddet

Den nya funktionsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd förbättrar ställningen för arbetstagare som blivit uppsagda av produktionella och ekonomiska skäl. Funktionsmodellen syftar till att effektivisera samarbetet både på arbetsplatserna och med arbetskraftsmyndigheterna samt till att

möjligen snabbt sysselsätta arbetstagare som uppsagts av ekonomiska och produktionella skäl. Till omställningsskyddet hör ledighet med lön för den uppsagde för sökande av nytt arbete, effektiviserad information given av arbetsgivaren, en verksamhetsplan som skall uppgöras med personalen och syssel-

sättningsprogram som skall uppgöras tillsammans med arbetskraftsbyråerna. I modellen ingår även förhöjt arbetslöshetsskydd, då personen deltar i åtgärder som överenskommit i sysselsättningsprogrammet.

Finländarnas inställning till invandrare har blivit mer positiv

Finländarnas inställning till invandrare har blivit välvilligare efter den ekonomiska depressionen. Vålligast är attityderna bland högt utbildade och personer bosatta i huvudstadsregionen. Det förekommer skillnader enligt ålder och kön samt personers politiska inriktning. En stark socioekonomisk ställning minskar rädslan för tillträdet av utländsk arbets-

kraft. Personliga relationer till invandrare ökar den positiva inställningen. Detta framgår av docent Magdalena Jaakkolas undersökning, där man beskriver och förklarar finländarnas inställning till invandrare utgående från intervjuundersökningar, som representerar hela landets befolkning, utförda under åren 1987, 1993, 1998 och 2003. Enligt under-

sökningen har inställningen till invandring av utlänningar från olika länder och av olika skäl efter den ekonomiska depressionen blivit positivare inom samtliga befolkningsgrupper. Undersökningen har finansierats av arbetsministeriet, undervisningsministeriet, inrikesministeriet, Helsingfors stads faktacentral samt Stiftelsen för Rehabilitering.

Effektivare övervakning av bruket av utländsk arbetskraft

Regeringen har föreslått lagändringar som förstärker övervakningen av bruket av utländsk arbetskraft. Avsikten med ändringarna är en effektivare övervakning av svart arbetskraft och den

ekonomiska gråzonen. Arbetstagare som utstationerats i Finland vill man beträffande minimilön och minimiarbetsvillkor göra likställda med finländska arbetstagare. För person-

er som arbetar på byggen föreslås en obligatorisk bildförsedd personidentifikation, av vilken även arbetsgivarens namn framgår.

Utredning: Kostnaderna för familjeledigheterna borde utjämnas solidariskt

I en utredning som överlämnades till social- och hälsovårdsministeriet i september föreslås en särskild föräldraförsäkring för att utjämna kostnaderna för föräldraledigheterna. Från föräldraförsäkringen skulle man betala ersättning till arbetsgivarna för kostnader i samband med föräldraledigheterna och utbetala föräldrapenning till arbetstagarna. Kostnaderna för den utvidgade utjämningen skulle delas solidariskt mellan alla arbetsgivare. Målet

är att papporna skall ta ut faderskapsledighet i en större utsträckning än hittills. För närvarande fördelas kostnaderna för föräldraledigheterna ojämnt mellan olika branschens arbetsgivare. Föräldraledigheterna tas huvudsakligen ut av mammorna, vilket belastar de kvinnodominerade branschernas arbetsgivare. Utredaren föreslår en åtgärdsplan för att öka pappornas intresse för att ta ut familjeledighet och för att utjämna kostnaderna för familjeledigheterna.

Till följd av utredningen har ministeriet tillsatt en arbetsgrupp för att utreda hur ersättningssystemet för kostnaderna för familjeledigheter skall utvecklas. Arbetsgruppen skall bl.a. fundera på om en särskild familjeförsäkring kunde tas i bruk och på möjligheten att kompensera arbetsgivarna för de löner som betalas under den tid som en arbetstagare vårdar ett sjukt barn. Arbetsgruppen skall vara klar med sitt arbete den 15 januari 2006.



ISLAND

Fridag for kvinner/lønnsmessig likestilling

Året 2005 er et merkelig år i likestillings historie, både internasjonalt og i Island. I år minnes man bl.a. at det er 90 år siden kvinner fikk stemmerett til Altingsvalg og 85 år siden kvinner fikk full stemmerett i Island. Den 24. oktober 2005 er det 30 år siden det internasjonale kvinneåret ble erklært av FN. I 1975 ble kvinnedagen feiret på en minneverdig måte og med stor oppslutning i Island. Den dagen la kvinner ned arbeidet for å markere viktigheten av deres arbeidsinnsats og det viste seg, som man kunne ha ventet, at landets arbeidsliv ble lammet da kvinnene forlot sine arbeidsplasser.

Nøyaktig 30 år senere ville de islandske

kvinnene igjen gjøre kvinnedagen minneverdig. Den 24. oktober 2005 la de islandske kvinnene ned arbeidet kl 14:08. Da hadde de tjent sin dagslønn: 64,15 % av menns lønnsinntekter. Under parolen "likestilling i form av likelønn", ble det arrangert demonstrasjonstog og holdt sammenkomster landet rundt. Akkurat som for 30 år siden, ble landets arbeidsliv nesten lammet.

I forbindelse med denne markeringen besluttet sosialministeren å lansere et initiativ som har med lønnsdiskriminering i Sosialdepartementets underliggende etater å gjøre. Målet er å systematisk gå gjennom etatenes lønnsstrukturer i den hensikt å under-

søke om det finnes en uforklart lønnsdiskriminering, som kan lenkes til ansattes kjønn i like stillinger. Samme undersøkelse er allerede gjort innad i departementet. I tillegg oppfordret ministeren arbeidsgivere til aktivt å delta i arbeidet med å hindre at kvinners og menns arbeidsinnsats blir vurdert ut fra ulike synspunkter. I en pressemelding fra Sosialdepartementet sies det at arbeidsgiveres felles solidariske styrke er et viktig ledd i kampen mot lønnsdiskriminering og det må være i alles interesse, individers liksom bedrifers og institusjoners, at lønnsdiskriminering vil komme til å tilhøre fortiden.

Kvalitetsgodkjennelse

Sosialministeren ønsker å innføre kvalitetsgodkjennelse av likelønn i den hensikt å oppfordre arbeidsgivere til å

avskaffe lønnsdiskriminering mellom kvinner og menn. Ministeren mener at denne metoden kan påvirke arbeidsgiv-

ere positivt til å se på likestilling som en veiledende kraft i styringen av deres bedrifter.

Likestillingsfond

I den hensikt å fremheve solidaritet med kvinner over hele landet på kvinnedagens årssdag besluttet regjeringen å yte 10 millioner islandske kroner for å etablere et spesielt forskningsfond, "Likestillingsfond", som har til mål å tilføre midler til likestillingsforskning på grunnlag av søknader. Stønadene skal

utdeles hvert år på Kvinnedagen. Hensikten med fondet er å sikre kvalitet i kjønnsforskningen. For det første blir det lagt spesiell vekt på å tilføre midler til forskning om kvinners stilling på arbeidsmarkedet hva angår lønn og status, dernest blir det tilført midler til forskning om eksisterende islandske

lovers påvirkning på likestilling, f.eks. lover om fedres rett til fødselspermisjon. Likestillingsfondet blir forvaltet av statsministerens kontor på grunnlag av regler som blir utarbeidet og vedtatt av regjeringen.

Arbeidsutleie

I de siste to år har det vært gjentatte diskusjoner om utenlandske arbeidstakere på det islandske arbeidsmarkedet. Islandske virksomheters vekst og den suksess som de har hatt i utlandet, har ført til en stor økning i etterspørselen av arbeidskraft. Islandske bedrifter har derfor måtte konkurrere om arbeidskraft på hjemmefronten. Etterspørselen av utenlandsk arbeidskraft i Island har vokst mer enn noen gang tidligere. Med bedre kontroll som et mål besluttet de islandske myndigheter å anvende noen begrensninger overfor de åtte nye statene som ble medlem av EU i 2004: de

må fortsatt søke om arbeidstillatelse i Island. I en tilpasningstid har man merket en viss tendens fra de islandske bedrifers side til å ansette utenlandske arbeidere gjennom kontrakter med utenlandske arbeidsformidlinger. Dette har resultert i at lønn og vilkår for utenlandske arbeidere, som har fått jobb i Island gjennom kontrakter med arbeidsutleie eller tjenesteleveranse, i mange tilfeller er meget uklare og det kan også være vanskelig å kontrollere at slike kontrakter er i overensstemmelse med islandske lover og gjeldende overenskomster og avtaler. Sosialministeren

har uttalt offentlig at det kan være aktuelt å innføre en ny lov om arbeidsformidling, eller skjote på en ny klausul, i eksisterende lov om privat arbeidsformidling og utleie. En komité er i ferd med å granske arbeidsutleiers virksomhet og vil legge frem sine konklusjoner i nær framtid.



NORGE

Ny regjering

Ny regjering tiltrådte 17. oktober 2005. Regjeringen er utgått fra Arbeiderpartiet (Ap), Sosialistisk Venstreparti (SV) og Senterpartiet (Sp), og partiene utgjør et flertall i Stortinget. Regjeringen ledes av Jens Stoltenberg (Ap), med Bjarne Håkon Hanssen (Ap) som ny arbeids- og sosialminister. Arbeids- og sosialminister-

en får også ansvar for integrerings-, innvandrings-, same- og minoritetssaker. Endringene i departementsstrukturen trer i kraft fra 1. januar 2006.

De tre regjeringspartiene har utarbeidet et felles dokument som danner grunnlag for regjeringen, og i dette varsles det at

de vil øke antall tiltaksplasser, innføre tiltaksgaranti for ledige under 25 år og for personer som har vært ledige i over 2 år, rette opp kutt i dagpengeordningen og reversere svekkelser i arbeidstakernes vern.

Ny arbeids- og velferdsforvaltning (NAV)

Arbeidet med å etablere ny arbeids- og velferdsforvaltning pågår for fullt. En interimisorganisasjon ble opprettet i august 2005, og den nye arbeids- og velferdsetaten skal etableres annet halvår 2006. Tor Saglie leder den nye interimis-

organisasjonen, og skal lede den nye etaten. Den nye statlige etaten skal, sammen med kommunene, opprette arbeids- og velferdskontor i alle landets kommuner innen 2010. Hovedmål for NAV-reformen er å få flere i arbeid og

færre på stønad, forenkle for brukerne og tilpasse tjenestetilbudet til deres behov samt å få en helhetlig og effektiv arbeids- og velferdsforvaltning.

Endringer i tiltaksregelverket

Fra 1.1. 2006 blir det gjort enkelte endringer i regelverket for arbeidsmarkeds-tiltakene for yrkeshemmede, slik at tiltakene gis et omfang og en innretning som er mer tilpasset brukernes behov. Det vil bli etablert en langvarig lønns-

tilskudds-ordning (3 år) innrettet mot arbeids-søkere med mer omfattende arbeids-hindre, og oppfølgingstiltaket Arbeid med bistand vil bli utvidet til nye bruker-grupper av yrkeshemmede. Varigheten

av avklarings tiltaket utvides fra 8 til 12 uker, og opprettelse av enkeltplasser av arbeidsmarkeds tiltaket Varig tilrettelagt arbeid kan skje innenfor ordinært arbeidsliv.

Evaluerings av forsøk med nye finansieringsformer

Høsten 2002 ble det satt i verk ulike forsøk med nye finansieringsformer i Aetat. Målet var å bedre kvaliteten på tjenestene gjennom økt fokus på brukerretting og tilbud tilpasset den enkelte arbeidssøker. Det har vært gjennomført interne forsøk i Aetat med stykkpris ved avklaring av yrkeshemmede og bonus ved behandling av dagpengesøknader. Ordninger overfor eksterne leverandør-

er har i hovedsak omfattet bonus ved formidling av langtidsledige, yrkeshemmede og overtallige arbeidstakere i statlige virksomheter. Telemarksforskning har evaluert forsøkene, og konkludert med at de interne ordningene i Aetat har hatt positive effekter. Det innebærer at bruk av økonomiske styringsvirkemidler kan være en effektiv måte å fremme mål oppnåelsen internt i Aetat.

Evaluerings av de eksterne ordningene gir delvis positive jobbeffekter. Resultatene er bare signifikant positive for kjøp av formidlingsrettede arbeids-søketjenester overfor langtidsledig og yrkeshemmede, som gir særlig gode jobbeffekter de første ukene i tiltaket. Bonus knyttet til jobbklubber i forhold til overgang til jobb ga ingen signifikant positiv effekt.

Ny europeisk arbeidslivsundersøkelse

Stiftelsen European Working Conditions Surveys iverksetter for fjerde gang en undersøkelse av de europeiske arbeidsvilkårene. Formålet er å få et bredere beslutningsgrunnlag for en politikk som bedrer arbeidsvilkårene for arbeidstakere i Europa. Undersøkelsen er utvid-

et slik at den også dekker problemstillinger forbundet med moderne former for arbeidsorganisering, likestillings-spørsmål og folks oppfatning av kvaliteten på arbeidet. Det vil bli gjennomført over 23 000 personlige intervjuer med arbeidstakere i de 15 "gamle" medlems-

statene i EU, de ti nye medlemsstatene og søkerlandene (Bulgaria, Romania, Kroatia og Tyrkia) samt Norge og Sveits. De første resultatene av den nye europeiske arbeidsvilkårsundersøkelsen vil bli publisert i 2006.

Variasjon i ledighetstall

Utviklingen i arbeidsledigheten er en sentral konjunkturindikator. Fra 2004 til 2005 har undersøkelser av arbeidsledigheten ved registreringer hos Aetat og i Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) som gjennomføres av Statistisk sentralbyrå (SSB) vist en ulik utvikling. AKU viste en vekst i arbeidsledigheten på 5 000, mens Aetats tall viste en nedgang på 6 000 fra

1. halvår 2004 til 1. halvår 2005. Dette har gitt opphav til en diskusjon om hva som skjer i det norske arbeidsmarkedet. SSB har, i samarbeid med Aetat, foretatt nærmere undersøkelser av årsakene til disse forskjellene, gjennom å koble sammen data fra de to datakildene. Analysen viser at det er betydelig sprik mellom registreringen i Aetat og kate-

goriseringen i AKU. I tillegg viser analysen at veksten i AKU-ledigheten delvis kom blant de som var registrert som yrkeshemmede i Aetat, samtidig som antallet yrkeshemmede har økt. Yrkeshemmede blir per definisjon ikke telt med i de registrerte ledighetstallene til Aetat. Deler av forskjellene skyldes også utvalgsusikkerhet i AKU.



SVERIGE

Arbetsmarknadsåtgärder för 10 miljarder kronor 2006

I regeringens budget för 2006 görs kraftfulla satsningar på arbetsmarknadspolitiken med 50 000 nya jobb, praktikplatser och utbildningsplatser i sikte. Målet är att åter komma ned till 4 procents öppen arbetslöshet på väg mot det övergripande svenska målet om full sysselsättning. Satsningar görs framför allt på långtidsarbetslösa, arbetslösa ungdomar och akademiker. Bland åtgärderna finns 20 000 så kallade Plusjobb vilket innebär att offentliga arbetsgivare som anställer en långtidsarbetslös person får en löne-subsidiering.

För arbetslösa ungdomar anordnas arbetsplatsförlagd utbildning i form av 3000 lärlingsplatser och bidragen till kommunerna för att ordna feriejobb till ungdomar ökas kraftigt. För arbetslösa akademiker upprättas en försöksverksamhet tillsammans med bland andra bemanningsföretagen för att akademiker ska kunna pröva jobb i små och medelstora företag. 10 000 utbildningsvikariat införs också i form av en skattereduktion för arbetsgivare inom vård och omsorg om de utbildar sin personal och samtidigt anställer en arbetslös vikarie.

Arbetsförmedlingens personalresurser förstärks med upp till 500 nyrekryteringar och försöken med särskilda förmedlare för att underlätta för invandrare att få jobb fortsätter. Arbetsförmedlingen får också en utökad roll inom socialförsäkringssystemet genom att hjälpa sjukskrivna som inte kan gå tillbaka till tidigare jobb att hitta nytt jobb hos annan arbetsgivare. Arbetet med att underlätta för människor med nedsatt arbetsförmåga att få anställning prioriteras också.

Bo Bylund ny generaldirektör för AMS

Bo Bylund, senast generaldirektör för Banverket, har efterträtt Anders L Johansson som chef för AMS. Förordnandet är på sex år. Bo Bylund är jurist. Han har en bakgrund som förbundssekreterare i fackförbundet Metall, statssekreterare

i Arbetsmarknadsdepartementet och generaldirektör för Arbetsmiljöverket.

- Bo Bylunds goda kunskaper om de arbetsmarknadspolitiska frågorna gör att han redan från början kommer att kunna vidareutveckla myndigheten, stärka före-

tagskontakterna och matchningen av lediga jobb till sökande samt genomföra de arbetsmarknadspolitiska insatserna för att därmed pressa ned arbetslösheten, säger arbetslivsminister Hans Karlsson.

Mikael Sjöberg ny chef för Arbetslivsinstitutet

Mikael Sjöberg är Arbetslivsinstitutets nye generaldirektör efter Inger Ohlsson som lämnade sitt uppdrag i somras efter sex år som institutets chef. Mikael Sjöberg säger att han vill bidra till att framhäva Arbetslivsinstitutets upp-

drag och visa tydligt på forskningens relevans för samhället.

- I ett modernt välfärdssamhälle tror jag att vi alla kommer att behöva arbeta mer än vad vi gör i dag. Och då måste vi

se till att också utforma arbetslivet så att det blir möjligt.

Mikael Sjöberg kommer närmast från en post som statssekreterare på socialdepartementet.

Anpassningssystem kollapsade – sjukfrånvaron steg kraftigt

I en rapport från Arbetslivsinstitutet för tre forskare fram nya data om orsaken bakom den kraftiga ökningen av sjukfrånvaron i Sverige under senare delen av 1990-talet.

- Från hösten 1997 ökade antalet sjukdagar markant. Men det var sjukperiodernas längd som tilltog - inte antalet sjukskrivna, säger en av forskarna bakom rapporten, Tor Larsson.

Att sjukperiodernas längd ökade förklaras med att systemet med anpassningsgrupperna, som funnits sedan 1970-talet, kollapsade under 1990-talet. Anpassningsgrupperna skapades för att minska utslagningen ur arbetslivet. Arbetsgivaren var tvungen att genomföra arbetsträning, anpassnings- och omplaceringssåtgärder för att undvika uppsägning av anställda med sviktande arbetsförmåga. I sista hand trädde sam-

hället in med olika lösningar, som exempelvis deltidspension.

- Det systemet, med lokalt anpassnings- och omplaceringsarbete, monterades ned under 1990-talet. Resultatet blev "eviga" sjukpenninggrundande frånvaroperioder. En bidragande orsak är att det i dag inte finns utrymme för sjukskrivna att återkomma till enklare sysslor, säger Tor Larsson.

Vaxholmsärendet

Arbetsdomstolen i Sverige (AD) beslutade den 29 april att begära förhandsbesked från EG-domstolen i det så kallade Vaxholmsärendet angående det lettiska byggnadsföretaget Laval un

Partneri. Frågorna från AD skickades den 15 september till EG-domstolen, som nu översätter frågorna. Därefter kommer EG-domstolen att bereda medlemsstaterna i EU (samt EES länderna)

samt EU:s institutioner tillfälle att yttra sig inom två månader. EG-domstolens dom kan förväntas om ett par år.



Tässä lehdessä käsitellään mm. seuraavia aiheita:

Tämä lehti sisältää mm. seuraavat artikkelit:

Uutisia Pohjoismaista:

-Islannin naiset pitivät vapaapäivän kiinnittäkseen huomiota sukupuolten välisiin tuloeroihin.
-Ruotsi sai 10 miljardia kruunua lisää työllisyysrahoja. Niillä on tarkoitus luoda 50 000 uutta työpaikkaa.
-Yritykset eivät työllistä vanhempaa, koulutettua työvoimaa Pohjoismaissa. Ruotsissa seitsemän kymmenestä yrityksestä ei ota töihin yli viisikymppisiä, Norjassa yli kuusikymppiset eivät pääse enää töihin lainkaan.
-Suomessa uudistetaan työmarkkinatukea. Päämääränä on saada pitkäaikaistyöttömät töihin.
-Norja sai uuden vasemmisto-keskusta hallituksen. Samalla työvoima-, sosiaali- ja sairausvakuutustoimistot pannaan saman katon alle. Uuden toimiston nimi on NAV, eli työ- ja hyvinvointitoimisto.

Muotokuvassa tapaamme tanskalaisen taloustieteilijän, Nina Smithin, joka sai ensimmäisenä naisena tittelin ?viisas mies?.

-Olen itse saanut suunnattomasti iloa hyvinvointiyhteiskunnasta ja haluan olla mukana kehittämässä sitä edelleen, sanoo Nina Smith.

Lehden teema on globalisaatio ja sitä käsitellään useasta eri näkökulmasta.

Anders Jacobsen kirjoittaa artikkelissaan **"Globalisaation vaivaama"**, että Tanskaa pidetään maana, jossa globalisaation vaikutukset ovat olleet yllättävän vähäisiä. Mutta useat tahot varoittavat, että myös Tanskalla on vain yksi tie kuljettavana ja se on teollisuustyöpaikkojen häviäminen halpatuotantomaihin. Työttömyys on Tanskassa vähäistä, mutta esimerkiksi tekstiiliteollisuudesta on hävinnyt vajaassa kolmessakymmenessä vuodessa 40 000 työpaikkaa. Samaan hengenvetoon voidaan kuitenkin todeta, että Tanskan tekstiiliteollisuuden vienti on moninkertaistunut samassa ajassa. Berliinin muurin kaatumisen jälkeen

Tanskan tekstiiliteollisuus muutti tehtaansa "takapihalle" Itä-Eurooppaan ja Baltian maihin ja toimi samalla tien avaajana muulle teollisuudelle.

-Alasjetun tekstiiliteollisuuden työntekijät muuttivat tuolloin alaa ja monet saivat töitä puu- ja huonekaluteollisuudesta. Mutta nyt myös se on muuttanut tuotantoaan itään ja varsinkin keski-ikäisillä kouluttamattomilla työntekijöillä on ollut erittäin suuria vaikeuksia löytää uutta työtä, sanoo vaatetus- ja tekstiiliteollisuusliiton puheenjohtaja Anne Margrete Pedersen.

"Unionin paperitehtaan lakkauttaminen sai koko Norjan liikkeelle", kirjoittaa artikkelissaan Björn Lindahl. Kannatava paperitehdas ajetaan alas Norjassa ja sama yhtiö avaa uuden tehtaan Kiinassa, jossa kasvu on kovempaa. Onko tässä kyse väistämättömästä uudelleenjärjestelystä globalisoituvassa maailmassa, vai onko kyse omien juurien unohtamisesta, kysyy Lindahl. Kun juuret unohdetaan niin menetetään samalla mahdollisuus erikoistua ja saada aikaan kilpailukykyistä teollisuutta Norjaan tulevaisuudessa. Unionin paperitehtaan alasajo on ollut Norjassa kuin koko kesän ja syksyn kestänyt pitkä näytelmä. Näyttämöllä ovat taistelleet 380 työläistä ja yksi konna, Norske Skogsin konserni johtaja Jan Oksum. Vertausta teatteriin on vaikea välttää, sillä Unionin paperitehdas sijaitsee Skienissä, Henrik Ibsenin syntymäkunnassa.

-Tämä ei ole ensimmäinen kerta, kun Telemark menettää teollisuustyöpaikkoja. Muutama vuosi sitten Nork Hydro ajoi alas magnesiumitehtaan ja 390 ihmistä joutui työttömäksi, sanoo Telemarkin läänin työvoimapäällikkö Grunde Grimsrud. Hän uskoo, että suuri osa Unionin työntekijöistä saa uutta työtä varsin nopeasti. Norske Skogs on myöntänyt alasjetun tehtaan työntekijöille varsin edullisen lopettamispaketin, jossa jokainen yhtiössä lopettava saa 4-12 kuukauden palkan. Kaikille yli 60 vuotiaalle tarjotaan työtä yhtiössä Skienissä ja 55-60 vuotiaille yhtiön muilla tehtailla Norjassa.

Lisbeth Lindeborg kirjoittaa puolestaan artikkelissaan **"Made in Germany kulkee epätahtiin globalisaation kanssa"**, että Saksan it-ala on suurin häviäjä globalisaatio kehityksessä.

-Minä ja kollegani ovat globalisaation häviäjiä, kertoo tietokoneinsinööri Uwe (31). Hän asuu perheineen Hampurin ulkolaidalla, rivitalo asunnossa. Vaimo Christina on osapäivätyössä konttorissa. Kesällä heidän idyllinsä romahti, kun Uwelle ilmoitettiin, että firma, jossa hän työskentelee, 350 kollegansa tavoin, muuttaa halvemman työvoiman perässä Tsekkiiin. Saman kohtalon kokee lähivuosien aikana 50 000 sakasalaista it-alan työntekijää. Uwe suunnittelee muutavansa Kanadaan, jossa pitäisi olla alan töitä. Viime vuonna Saksasta muutti työn perässä pois kaikkiaan 130 000 ihmistä. Firmojen ulosmuutto on sasalaista arkipäivää, ja se on johtanut ennätykselliseen työttömyyteen. Vuosien 1991-2004 väisenä aikana Saksasta on hävinnyt kuusi miljoonaa kokopäiväistä työpaikkaa. Vain 61 prosenttia työllisistä tekee enää kokopäivätyötä. Saksa on kulkenut jo monta vuotta globalisaation kanssa epätahtiin. Saksan työvoima on kallista, keskimääräinen tuntipalkka on 26 euroa, joka on selvästi korkeampaa kuin keskimäärin EU:ssa.

Artikkelissa **"Pohjola-globalisaation paras"** vertaillaan Euroopan erilaisia sosiaalisia malleja ja sitä, miten ne ovat pärjänneet globalisoituvassa maailmassa. Toistaiseksi Pohjoismaat ovat pärjänneet yhä kovenevassa globaalissa kilpailussa hyvin. Pohjoismaiden työmarkkinat ovat joustavia muuttumaan vaatimusten mukana ja tässä auttaa erityisesti työmarkkinaosapuolten välinen hyvä yhteistyö, artikkelissa todetaan.

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

ARBEIDSLIV I NORDEN

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

FINLAND
ARBEIDSLIV
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 sosialdepartementet, Norge:
www.odin.dep.no/asd

Aetat Arbeidsdirektoratet, Norge:
www.aetat.no

Direktoratet for arbeidstilsynet, Norge:
www.arbeidstilsynet.no

Näringsdepartementet, Sverige:
www.naring.regeringen.se

Arbetsmarknadsstyrelsen, Sverige:
www.ams.se

Arbetsmiljöverket, Sverige:
www.av.se

Arbetslivsinstitutet, Sverige:
www.arbetslivsinstitutet.se

Arbeidsforskningsinstituttet, Norge:
www.afi.no

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