



Globaliseringens konsekvenser for arbeidsmarkedene i Norden

Rapport fra konferanse i Oslo 14.11.2006
arbeidsmarkedsutvalget under EK-A
Nordisk Ministerråd

Globaliseringens konsekvenser for arbeidsmarkedene i Norden

Rapport fra konferanse i Oslo 14.11.2006

arbeidsmarkedutvalget under EK-A

Nordisk Ministerråd

TemaNord 2007:555

© Nordisk Ministerråd, København 2007

ISBN 978-92-893-1535-7

Trykk: Ekspresen Tryk & Kopicenter

Opplag: 250

Trykt på miljøvennlig papir som oppfyller kravene i den nordiske miljøsvanemerkeordning.

Publikasjonen kan bestilles på www.norden.org/order. Flere publikasjoner på

www.norden.org/publikationer

Printed in Denmark

Nordisk Ministerråd

Store Strandstræde 18

DK-1255 København K

Telefon (+45) 3396 0200

Fax (+45) 3396 0202

Nordisk Råd

Store Strandstræde 18

DK-1255 København K

Telefon (+45) 3396 0400

Fax (+45) 3311 1870

www.norden.org

Det nordiske samarbeid

Det nordiske samarbeid er en av verdens mest omfattende regionale samarbeidsformer. Samarbeidet omfatter Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige, samt de selvstyrende områdene Færøyene, Grønland og Åland.

Det nordiske samarbeid er både politisk, økonomisk og kulturelt forankret, og er en viktig medspiller i det europeiske og internasjonale samarbeid. Det nordiske fellesskap arbeider for et sterkt Norden i et sterkt Europa.

Det nordiske samarbeid ønsker å styrke nordiske og regionale interesser og verdier i en global omverden. Felles verdier landene imellom er med til å styrke Nordens posisjon som en av verdens mest innovative og konkurransekraftige regioner.

Innhold

Innhold	5
Forord og vurderinger	7
Hovedpunkter fra innledningene og paneldebatten	9
Norsk	9
Finsk	17
Sammendrag.....	29
Vedlegg	31
Program.....	31
Presentasjon av innledere og paneldeltakere.....	32
Deltakerliste	33

Forord og vurderinger

Den 14. november 2006 inviterte Arbeidsmarkedsutvalget til konferanse om nordiske utfordringer på arbeidsmarkedene i lys av en stadig sterkere globalisering på en rekke samfunnsområder.

Målet med konferansen var å drøfte og skape oppmerksomhet omkring politisk viktige globaliseringsspørsmål og få fram den nordiske modellens styrke i en stadig mer globalisert verden. Konferansen trakk opp til analyse og debatt med utgangspunkt i to prosjekter som utvalget har finansiert – «Det fellesnordiske arbeidsmarkedet 1954–2004» og «Internasjonalisering av de nordiske arbeidsmarkedene og konsekvenser for etterspørselen etter arbeidskraft.»

Konferansen ble avsluttet med en paneldebatt med representanter fra forvaltning, framtidsforskningsmiljø, fagbevegelse og næringsliv. I paneldebatten var det enighet om at et fortrinn i den nordiske modellen er samarbeidsklimaet i de nordiske virksomhetene. Dette gjør det enklere å bringe fram, foredle og implementere gode ideer som grunnlag for vekst og nyskaping i den globale økonomien.

Sitat fra paneldebatten i «Arbeidsliv i Norden» nr. 3-2006:

«Grete Faremo trakk fram tre-partssamarbeidet som helt sentralt for omstilling, og dessuten effektive offentlige tjenester som gjør oss til de mest konkurransedyktige i verden, en arbeidslivskultur som gir muligheter for bedre utviklingsprosesser, samt at kvinners høye deltakelse gir en positiv innflytelse.»

Med denne konferansen fikk Arbeidsmarkedsutvalget også presentert sin prosjekttrolle med støtte til fellesnordiske prosjekter på arbeidsmarkedsområdet.

I framtiden vil utvalget gjennom temamøter og konferanser forsøke å spre kunnskap om nordiske utviklingstrekk og utfordringer med basis i sin prosjekt-virksomhet.

Arbeidsmarkedsutvalget under Embetsmannskomiteen for Arbeidsliv under Nordisk Ministerråd

Hovedpunkter fra innledningene og paneldebatten

Norsk

Målet med konferansen var å rette oppmerksomheten mot politisk viktige globaliseringsspørsmål, og temaer på konferansen var økende internasjonalisering av nordiske arbeidsmarkeder og dens konsekvenser for etterspørselen av arbeidskraft.

Innledningene og foredragene tok hovedsaklig utgangspunkt i rapporter fra prosjekter som NMR's arbeidsmarkedsutvalg hadde finansiert.

Nærmere 160 personer fra samtlige nordiske land deltok. Seminaret ble ledet av Eva Bratholm, tidligere journalist i NRK og Dagbladet i Norge.

Rune Solberg, Arbeids- og inkluderingsdepartementet i Norge, åpnet konferansen. I sin tale understreket han betydningen av det nordiske arbeidsmarkedssamarbeidet. Han understreket at fri mobilitet mellom de nordiske land har eksistert siden 1954, at landene dermed har hatt tid til å venne seg til internasjonal mobilitet og dermed også til utfordringene ved globaliseringen.

Statssekretær Jan Erik Støstad understreket hvor godt de nordiske landene er forberedt til utfordringer ved globaliseringen og hvordan vel innarbeidet trekantssamarbeid i samtlige nordiske land bidrar til dette.

Globaliseringen vil føre til avgjørende endringer i landenes næringsstruktur

På den annen side drar Norge og antakelig også andre land i Norden, nytte av arbeidsrelatert innvandring.

I Norden har holdningen så langt vært positiv til globaliseringen, selv om økende globalisering stiller krav om fleksibilitet både av arbeidstake-

re, arbeidsgivere og av myndighetene. Bidragspolitikken, utdanning og forskningsvirksomheten skal tilpasses til nye utfordringer.

Bedriftene og arbeidsgiverne har et stort ansvar i forbindelse med masseoppsigelser.

Utfordringene framover er å ta hensyn til endrede verdier, satse på yrkesutdanning, bistå forskning, sørge for at kvinnes yrkeskvalifikasjoner blir utnyttet og også ellers avtale måter for tilpassingen mellom arbeids- og familieliv.

Peder J. Pedersen refererte fra utredningen «Mobilitet i Norden 1954–2004». Dette er et prosjekt som Pedersen har ledet, og som er finansiert av Arbeidsmarkedsutvalget.

Utredningen vil bli et 50-års jubileumsskrift om fellesnordisk mobilitet: Mobilitet i Norden 1954–2004.

Pedersen gjennomgikk deretter migrasjonen i Norden, dens variasjoner og kjennetegn, i løpet av disse 50 år. Han sammenlignet den nordiske mobiliteten med resultatene i andre lands mobilitetsutredninger. I følge Pedersen minsker mobiliteten i de nordiske landene, også dagpendlingen over grensene.

Det ser ut som om de nordiske land i framtiden vil være mottakerland for arbeidsrelatert mobilitet. Videre virker det som om nordiske statsborgere helst vil flytte til land utenfor Norden, til andre EU-land eller utenfor EU. Inn til videre øker nordisk returflytting til en viss grad.

Professor Tor Eriksson fra Aarhus universitet tok opp temaet «Internasjonalisering av de nordiske arbeidsmarkedene og konsekvenser for etterspørselen etter arbeidskraft».

Det er i svært liten grad forsket på globaliseringen og dens konsekvenser for næringsliv og for eksempel sysselsettingen. Foretakene søker lavere kostnader, nye voksende markeder, annen humankapital/kompetanse, mer effektiv produksjon etc.

Det skjer en globalisering ved at nordiske foretak investerer utenlands samtidig som det blir et økende ikkenordisk eierskap av bedrifter i Norden. Hver 5. arbeidstaker i privat sektor i Sverige og Danmark arbeider nå for en utenlandsk eier.

Konsekvenser av mobiliteten lar seg ikke «måle opp». Oppfølging av statistikken skjer nasjonalt og er et ømfintlig tema. Delvis av den grunn er det vanskelig å få til skikkelig forskning på konsekvenser ved globalisering og mobilitet.

Internasjonaliseringen av arbeidsmarkedene har pågått i lang tid. Men globaliseringens «akselerasjon» er påvirket av teknologien, spesielt kommunikasjonsteknologien, og også av en eksplosjonsartet økning i tilbudet av arbeidskraft gjennom den globaliserte økonomien – 500 millioner personer i løpet av noen få år (særlig Kina og India).

Kjennetegnende for arbeidsmarkedene er at de sterke gruppene er bedre i stand til å beskytte sine arbeidsplasser og interesser enn for eksempel industriarbeidere.

Man møter ofte påstander om at ved utenlandskeide bedrifter er det bedre lønn, flere ansatte, høyere produktivitet og bedre kvalifisert arbeidskraft. I følge Erikssons egen forskning er ikke dette tilfelle.

Produktiviteten er nærmest den samme. En bransjemessig sammenlikning viser ikke ulikheter i lønnsforhold, antall ansatte eller kvalifikasjoner hos de ansatte. Utenlandske eiere kjøper ofte opp nordiske høyproduktive bedrifter.

Den gjennomsnittlige lønnsutviklingen ved utenlandskeide bedrifter går som regel saktere enn ved hjemlandseide bedrifter. Men lønnutviklingen er ujevn og ledelsen favoriseres – større lønnsspredning i utenlandskeide foretak. Utflytting av virksomhet fra Norden påvirker lønnutviklingen negativt for ikke-faglært arbeidskraft.

Globalisering og flytting av bedrifter ut av landet har ikke innvirkning på sysselsettingen i landet, gir ikke lønnsfordeler til de ansatte og er ikke ufordelaktig for «lavlønnsarbeid». Dersom bedriften flytter til et industri-land, kan dette ha positiv virkning på sysselsettingen i «avreiselandet.»

Kanselsjef Markku Wallin tok i sitt innlegg opp både eksempler på der de nordiske land har klart seg bra, og utfordringer som de nordiske land vil komme til å møte.

Utviklingen i teknisk utvikling og produktivitet er ofte sakte til å begynne med, og utnytting av ny teknikk vil ta tid. Produktivitetsøkningen som følge av anvendelse av både damp- og elektrisk kraft tok ca 100 år. Gevinsten ved å anvende IKT er på langt nær blitt realisert på alle områder; produktiviteten kan fremdeles komme til å øke – til og med kraftigere enn i dag i løpet av de neste 50 år.

Veksten i produktiviteten vil ikke skje av seg selv. Veksten i produktiviteten har vært bedre i USA enn i Europa, bl.a. med bakgrunn i en tidligere utnytting av datateknologien. På den annen side har Europa mulighet til å ta igjen forspranget i produktivitetsøkningen som USA har i dag.

I USA er BNP per capita høyere enn det gjennomsnittlig er i Europa. Medvirkende til BNP's høye nivå er både en høy produktivitet og et høyt antall arbeidstimer totalt. Det er grunn til å spørre om det arbeides for mye i USA eller for lite i Europa – selv om det ikke finnes et entydig svar på dette spørsmålet. Det er forskjeller også innen Norden. På Island er tallet på arbeidstimer høyere enn i andre land i Norden.

Innen den internasjonale arbeidsfordelingen har det rutinemessige og yrkesfaglig lite krevende arbeidet en tendens til å flytte seg vekk fra industriland, mens kreativt arbeid og arbeid som krever høy faglig kompetanse så langt i liten grad flyttes ut. Det er imidlertid ikke spørsmål om flytting av tilvirkning av industriprodukter, men også av programmering, kundebetjening og tjenester som ikke krever personlig kontakt.

Endringene i produksjonsstrukturen har vært betydelige for eksempel i Finland, og dette bare fortsetter. På samme måte har mengden av kontorarbeid og landbruksarbeid gått ned, spesielt i et lengre perspektiv. Andelen av tjenesteyting og forretningsledelse innen produksjonen har derimot økt, spesielt etter depresjonen i Finland på 1990-tallet.

Inndelingen i lavlønnsland og høylønnsland er ikke varig. Ennå for 10 år siden var Estland sammenlignet med Finland et lavlønnsland som produksjon fra Finland ble flyttet til. Slik er det ikke lenger og en del av produksjonen flytter nå fra Estland videre til andre steder.

Dynamikken i markedene er blitt betraktelig større: For eksempel i Finland kom det under oppgangskonjunkturen på 1980-tallet klart færre nye arbeidsplasser enn tilfelle er i dag. Men differansen mellom ikke besatte og besatte stillinger var noe større, dvs det var vanskeligere å besette dem. I Finland har man søkt å oppnå fleksibilitet bl.a. gjennom korte ansettelsesforhold. Det har vært prisen for fleksibilitetskravet. På den annen side har andelen av midlertidige ansettelser vært mye lavere i Danmark, og arbeidslovgivingen meget mer fleksibel.

De nordiske land har klart seg bra målt for eksempel med veksten i BNP. Den svakere utvikling av produktiviteten enn i USA har i de senere år endret seg. Når det gjelder sysselsettingsgraden omregnet i heltidssysselsetting, klarer de nordiske land seg godt.

På grunnlag av de nordiske lands suksess kan man også komme med enkelte anbefalinger: Det enkelte land kan hente modeller også fra de øvrige land i Norden. Det er nødvendig å videreutvikle infrastrukturen og fortsette nedbyggingen av hindrene for mikroøkonomisk fleksibilitet. En

felles utfordring i framtiden vil være å opprettholde det høye kunnskapsnivået.

Tilgangen på arbeidskraft representerer utfordringer for reduksjon av arbeidsledigheten. I Finland ligger utfordringene særlig i uføretrygd og særlig i den store økningen av uføretrygder på grunn av psykisk helse. Et fleksibelt arbeidsmarked forutsetter bl.a. at pensjonssystemet er holdbart og at skattesystemet og arbeidsledighetstrygdsordningen fremmer både tilbudet og etterspørselen av arbeidskraft.

Alt i alt har man i Norden lyktes med å få til både et høyt skattenivå og en god økonomisk vekst. Den offentlige sektor bringer med seg mye godt – men det er nødvendig å ta vare på effektiviteten i offentlig sektor.

Liselotte Lyngsø (Future Navigation Danmark) innledet om hvordan gode og originale ideer kunne oppstå.

Vi kan forsøke å oppnå suksess ved å arbeide hardere og at konkurranseevnen kan styrkes ved å betale lavere lønn. Men kanskje skulle en smartere måte å arbeide på være en bedre løsning («work smarter, not harder»).

På den annen side rådet hun oss til å ikke stole på at alt går så bra nå. Etter Lyngsøs mening burde man også sørge for endringer som vil skje sakte. Enkelte endringer kan skje nesten ubemerket og blir kanskje ikke reagert på i tide. En demografisk forandring kan for eksempel være en slik sak. Det er ingen selvfølge at arbeidslivet er i stand til å integre-re tilstrekkelig mange eldre – selv om det er behov for dem. Da er det viktig å spørre seg hvilke virkemidler som bør brukes.

Med tanke på innovasjoner (og produktivitet) er det vesentlig å spørre seg, hvordan de gode ideene oppstår. Kreativitet forutsetter at det fins mennesker som er «tilstrekkelig gale» til å kunne forandre verden. Riktignok påsto Einstein at forsiktigheten ligger dypt i menneskets natur: Sett fra evolusjonens synsvinkel har det ikke nødvendigvis vært til fordel å være for nysgjerrig.

Gode ideer kan imidlertid også være små – og de kan oppstå meget langsomt. Kreative innovasjoner kan også resultere i noe som ingen har vært i stand til å uttrykke behov for.

Hvilke faktorer fremmer innovasjon?

Miljøets heterogenitet kan være en slik generell forutsetning – i USA f. eks. har man funnet en positiv sammenheng mellom kulturell heterogenitet og innovativitet. Selv om kulturell heterogenitet ikke direkte skaper innovasjon, vil miljøet som tolererer heterogenitet virke fremmende for kreativitet og innovasjon.

En annen viktig faktor er nettverk og deres åpenhet. Tilgang på vel-fungerende distribusjonsnett er dessuten viktig.

Ide eller innovasjon er heller det at man stiller spørsmål om hva som er problemet. Innovasjoner er en ny synsvinkel på noe som man kanskje allerede kjenner til. Innovativitet innebærer konstant endring i synsvinkelen og i det hele tatt nye måter å se ting på.

Innovasjonsevnen kan tilsvarende bli begrenset av at man krampaktig holder fast ved forhåndsbestemte/kjente tenkemåter. Det som ikke er vesentlig sett fra en valgt synsvinkel kan da bli totalt uten oppmerksomhet.

I Norden lykkes har man med å kople sammen mange tilsynelatende motsatte ting, slik som fleksibilitet og arbeidslovgiving, karriere og barn, infrastruktur og natur, effektivitet og ro, tilfredshet med arbeidet og kritisk innstilling til det, tradisjonell energi og alternativ energi. Den nordiske lederkulturen er også verdt å nevne (lite hierarki og mye dialog).

Lyngsø oppsummerte gjennomgangen til tre aspekter:

«Ånd» (soul), som kanskje kan tolkes som «gode fremgangsmåter» eller «gode erfaringer».

Ønsket om å være best – og ikke bare for konkurransens skyld men som en egenverdi

Spesielt sett fra arbeidsmarkedets synsvinkel vil kreativitet forutsette at man godtar heterogenitet og bl.a. at man ikke skal se for snevert på kvalitetskravene, selv om det stilles større krav til kvalitet enn før.

Seminaret ble avsluttet med en paneldiskusjon ledet av Eva Bratholm, med Gylfi Arnbjörnsson (LO Island), Grete Faremo (Director Microsoft (mm.)), Liselotte Lyngsø (Future Navigator Danmark) og kansellisjef Markku Wallin som deltakere.

Faremo tok ordet først og minnet lytterne på hvor mangt man kan glede seg over i Norden, bla et høyt utdanningsnivå og at vi befinner oss høyt oppe i verdikjeden. Hun anså det som en merkbar fordel at kvinner i høy grad deltar i arbeidslivet – om enn i deltidsarbeid.

Arnbjörnsson fra Island bemerket på sin side at utdanningsnivået ikke var like høyt på Island – 35 % av arbeidskraften har bare grunnskole eller mindre. På Island arbeides det også mye, pensjonsalderen er på 68 år og mange er dobbeltarbeidende. På den annen side får Island arbeidskraft også fra baltiske land og Polen. Arnbjörnsson fant det også problematisk at lønnsglidningen og lønnsforskjellene har økt.

Lyngsø anså at utdanningen og spesielt oppdateringen av den (just-in-time-education) var viktig. Det er også behov for andre utdanningsveier enn den tradisjonelle modellen, der den enkelte har den utdanningen en tok som ungdom.

Wallin mente at utviklingen av utdanningssystemet kunne være en styrkefaktor. Fleksibiliteten forutsetter også satsing fra arbeidsgiveren – som fra hele samfunnet – på utdanning. Arbeidsgiverne må finansiere en del av utdanningen. Når ansvaret ligger på hele samfunnet, vil ikke reformene møte like stor motstand – kanskje.

Arnbjörnsson i sin tur mente at fagbevegelsen ikke er i mot global utvikling – men etterlyste ansvaret. Han tok også opp den moralske ved at man driver handel bl.a. med Kina der de ikke praktiserer menneskelige rettigheter slik man burde gjøre.

Faremo anså det å være av vesentlig betydning at man inngår trepart-savtaler. Etter hennes mening produserer en effektiv offentlig sektor i samarbeid med næringslivet de mest effektive arbeidstimene (beslutningsprosessen i nordiske bedrifter fungerer effektivt).

Wallin konstaterte at han ikke er helt overbevist om at arbeidstakerne alltid – i hvert fall i Finland hadde vært positivt innstilte til endringer. Han påpekte også på at man i Finland kanskje ikke er helt overbevist om den danske modellen – man har kanskje ment at den er for fleksibel. I følge Wallin bør man likevel ta innover seg hvor godt det går med danske arbeidstakere over tid. Lønnsdannelsen er fleksibel i Danmark og markedet er arbeidstakerens.

Lederen for paneldiskusjonen vendte tilbake til menneskerettsspørsmål:

Arnbjörnsson anså at en dialog alene ikke er tilstrekkelig – det vil være behov for enkelte sanksjoner som kan oppmuntre til bedring av menneskerettighetene. Lyngsø mente at et sosialt ansvar ikke en gang ville koste mye. Hun sa også at selv om våre land er små, kan vi likevel snakke «med store bokstaver» om disse tingene. Faremo lurte på hvordan vi skal

kunne påvirke både som arbeidstakere og som arbeidsgivere. Lyngsø på sin side etterlyste et bærekraftig objekt som man i utviklingslandene kan investere i. Wallin uttrykte at ofte er for eksempel bedriftene som kineserne eier, og de utenlandske bedriftene som investerer i Kina innbyrdes forskjellige. Han mente at lovgivingen var viktig, samt at det var viktig internasjonalt å følge opp om lovene og den gode forvaltningsskikken blir anvendt.

Lederen stilte deretter et spørsmål om utdanningsnivået allikevel ikke er godt nok

Diskusjonen viste en erkjennelse av at problemet kanskje ikke ligger i at utdanningsnivået ikke er tilstrekkelig høyt og at man i øyeblikket ikke ville være konkurransedyktig nok (Wallin). Men situasjonen i framtiden kan være en annen, og vi ikke har tid å miste. Det som er vesentlig, er hvordan man kan holde seg på toppen og hvordan velferden blir utviklet (Faremo). Lyngsø viste til at et høyt utdanningsnivå ikke korrelerer med fornyelse og godt inntektsnivå, om ikke også innovativiteten er koblet til. Hun etterlyste også en antropologisk tilnærmingssåte.

Arbeidslivets kvalitet og deltagelse i arbeid

Island har lite sykefravær, sysselsettingsgraden er meget høy og ledigheten ekstremt lav. Oppsigelsestiden er kort, og Arnbjørnsson mente at også arbeidstakerne synes at dette er en fordel – spesielt i dagens situasjon der etterspørselen etter arbeidskraft er rimelig god. Dette gjør også at en arbeidstaker lett kan bytte arbeidsplass etter eget ønske.

Wallin spurte om det er slik at en islandsk arbeidsgiver verdsetter arbeidstakere mer, eller om islandske arbeidstakerne tåler mer?

Arnbjørnsson svarte at utviklingen av den danske og den finske modellen har tatt hundre år og at utviklingen er noe forskjellig på Island fordi landet har ligget for seg selv litt langt fra de andre nordiske land. Arnbjørnsson mente at problemet oppsto fordi de internasjonale bedrifter manglet lokal tilknytning og at hensynet til naturen og de sosiale ansvaret ble redusert. Arbeidslivet krever at man deltar 110 % og antall uføretrygdede er på vei oppover.

Faremo viste til at i Norge er det 300 000 mennesker på uføretrygd, og at man burde drøfte hvordan vi kan få dem tilbake til arbeidslivet. Hun mente likevel at det er bra at de på den ene siden er lite sykefravær, sam-

tidig som det er mulig å være borte fra arbeid når helsen virkelig krever det. Lyngsø viste til at bransjene og arbeidstakerne er forskjellige. Det som er vesentlig er at man har mulighet til å påvirke sin egen tidsbruk. Noen er herre over sin tid, andre er dens slaver. Mangelen på styring virker stressende og får en til å bryte sammen.

Debattlederen reiste spørsmålet om hvordan suksess oppstår (og spurte også hvorfor Norges oljepenger ikke har fått til noen «Nokia» eller «Lego»). Wallin ble spurt om årsaker til Nokias suksess, og han svarte at det var vel summen av tilfældigheter og at riktige strategiske beslutninger ble tatt i rett tid. Wallin sa også at hvis man kunne slå sammen de beste trekk ved samtlige nordiske land – dansk markedsføring, svensk ledelse, norsk finansiering og finsk industriell prosesskunnskap: Det måtte det bli gode resultater av.

Lederen ba avslutningsvis deltakerne i panelet liste opp sine redsler og forventninger knyttet til framtiden:

Faremo syntes at utfordringene på den ene siden består av spørsmål som knytter seg til miljøet, og på den annen side til en ny fordeling (av velferden). Wallin anså at når det gjelder natur, er det mye som kan gjøres, men at det krever kunnskaper. For ham var det en trussel at vi bare snakker om innovativitet. Lyngsø så positive visjoner i miljø- og energispørsmålene. For henne består trusselen i en mulig «krig» mellom religionene. Arnbjörnsson mente at den største trusselen er spørsmål som knytter seg til omfordeling. Hvis omfordelingen blir svekket, kan dette true vårt sosiale mønster og det kan føre til at konsensus går tapt.

Finsk

Työministeriö/Suomi

Johanna Alatalo

Brita Lamberg

Pohjoismaiden ministerineuvoston alainen työmarkkinajaosto järjesti Oslolla 14.11.2006 Norjan puheenjohtajuuskauden teemoihin liittyvän konferenssin. Konferenssin tavoitteena oli kiinnittää huomiota poliittisesti merkittäviin globalisaatiokysymyksiin, ja teemoina olivat Pohjoismaiden työ-markkinoiden kansainvälistyminen ja sen vaikutukset työvoiman ky-

syntään. Alustukset ja esitelmät pohjautuivat pääosin PMN:n alaisen työmarkkinajaoston rahoittamien projektien raportteihin.

Konferenssiin osallistui lähes 160 henkeä kaikista pohjoismaista ml Färsaaret. Suomesta oli 7 osallistujaa. Konferenssissa oli tulkkaus suomen ja skandinaavisten kielten välillä.

Luennoitsijoina oli tutkijoita ja työhallintojen korkeimpia virkamiehiä. Kaikki luennot ja alustukset olivat korkeatasoisia ja hyvin aiheeseen pu-reutuvia. Seminaarin vetäjänä toimi kokenut norjalainen toimittaja. Jär-jestelyt toimivat hyvin.

Rune Solberg, Norjan arbeids- og inkluderingsdepartement, avasi kon-ferenssin ja toivotti pohjoismaiset osallistujat lämpimästi tervetulleiksi Osloon. Puheessaan hän korosti pohjoismaisen työ-markkinayhteistyön merkitystä. Hän mainitsi myös, että vapaa liikkuminen pohjoismaiden vä-lillä on toiminut vuodesta 1954 ja näin ollen pohjoismailla on ollut aikaa tottua kansainväliseen liikku-vuuteen, ts globalisaation haasteisiin.

Koska Norja työministeri oli estynyt tulemaan, varsinaisen avauspu-heenvuoron piti valtiosihteeri Jan Erik Stöstad korostaen, että pohjois-maat ovat valmistautuneet hyvin globalisaation haasteisiin ja apuna tässä on se seikka, että kolmikantayhteistyö on hyvällä mallilla kaikissa poh-joismaissa. Hän totesi, että globalisaatio muuttaa maiden elinkeinoraken-netta aika ratkaisevastikin (mm. tekstiilityön osuus Norjassa laskenut 61 % työpaikoista nykyiseen 6 %:iin). Toisaalta Norja ja oletettavasti myös muut pohjoismaat myös hyötyvät työperäisestä maahanmuutosta. Pohjoismaissa suhtaudutaan varsin positiivisesti globalisaatioon, vaikka kasvava globalisaatio vaatii joustavuutta sekä työntekijöiltä, työnantajilta että viranomaisilta. Tukipolitiikkaa, koulutusta ja tutkimus-toimintaa tulee sopeuttaa uusiin haasteisiin. Hän korosti myös yritysten ja työnanta-jien vastuuta suurten irtisanomisten yhteydessä. On otettava huomioon muuttuvia arvoja, panostettava amma-tilliseen koulutukseen, tuettava tutkimusta, huolehdittava siitä, että naisten ammattikvalifikaatiot hyö-dynnetään ja muutenkin sopia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta.

Peder J. Pedersen referoi liikkuvuusselvitystä, johon liittyvää tutki-mustyötä hän on työmarkkina-jaoston projektina johtanut. Selvitys tulee olemaan yhteispohjoismaisen liikkuvuuden 50-vuotis-juhla-julkais: Mobi-litet i Norden 1954–2004. Pedersen kävi läpi pohjoismainen siirtolaisuus, sen vaihtelut ja tunnusomaiset piirteet 50 vuoden ajalta. Hän vertaili poh-joismaista liikkuvuutta myös muiden maiden ja maanosien liikkuvuussel-

vitustien tuloksiin. Pedersenin mukaan liikkuvuus vähenee pohjoismaissa, myös ns. cross-borderliikkuvuus. Tulevaisuudessa näyttää siltä, että pohjoismaat ovat työperäisen liikkuvuuden vastaanottajamaita. Näyttäisi siltä, että pohjoismaiden kansalaiset muuttavat mieluummin pohjoismaiden ulkopuolelle, muihin EU-maihin tai EU:n ulkopuolelle. Pohjoismainen paluumuutto kasvaa toistaiseksi jonkun verran. Alustava raportti asiasta valmistunee lähikuukausina

Aarhusin yliopiston professorin Tor Eriksonin esitelmä »Pohjoismaiden työmarkkinoiden kansainvälistyminen ja työvoiman kysynnän muutokset» oli erittäin mielenkiintoinen. Hän totesi, että globalisaatiota ja sen vaikutuksia elinkeinoelämään ja esim. työllisyyteen on erittäin vähän tutkittu. Liikkuvuuden vaikutuksia ei voi »mitata». Tilastoseuranta on kansallista ja monesti poliittisesti arka ja osaksi sen vuoksi on erittäin vaikeaa tehdä hyvää tutkimusta globalisaation tai liikkuvuuden vaikutuksista.

Työmarkkinoiden kansainvälistyminen on jatkunut jo kauan, mutta teknologia, erityisesti kommunikaatioteknologia vaikuttaa globalisaation »kiihdyttämiseen» mutta myös räjähdysmäinen työvoiman tarjonnan lisäys (0,5 miljardia henkilöä muutamassa vuodessa). Tunnusomaista työmarkkinoilla on myös se, että työmarkkinoiden vahvat ryhmät pystyvät paremmin suojaamaan työpaikkojaan ja etujaan kuin esim. teollisuuden työntekijät.

Usein näkee väitteitä, joiden mukaan ulkomaalaisomistuksessa olevien yrityksissä olisi paremmat palkat, enemmän työvoimaa, korkeampi tuottavuus ja paremmin koulutettu työvoima. Eriksonin omien tutkimusten mukaan näin ei ole. Tuottavuus on lähes sama, alakohtainen vertailu ei tuo eroja palkoissa, henkilökunnan määrässä tai työvoiman kva­lifikaatioissa. Ulkomaiset omistajat ostavat useimmiten pohjoismaisia korkean tuottavuuden yrityksiä. Näissä yrityksissä keskimääräinen palkkakehitys on tavallisesti hitaampaa kuin saman alan kotimaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä mutta palkkakehitys on epätasainen ja johtoa suositetaan. Hän totesi edelleen, että globalisaatio ja yritysten muuttaminen ulos maasta, ei vaikuta maan työllisyyteen, ei tuo palkkaetuja henkilökunnalle ja on epäedullinen »matalapalkkatöille». Mikäli yritys muuttaa teollisuus­aahan vaikutus lähtömaan työllisyyteen saattaa olla positiivinen.

Kansliapäällikkö Markku Wallin toi esityksessään esille sekä sen, missä suhteessa Pohjoismaat ovat pärjänneet hyvin, että sen, millaisia

haasteita Pohjoismailla on edessään. Hän muistutti siitä, että tekninen kehitys ja tuottavuuden kasvu on usein aluksi hidasta ja etenkin uuden tekniikan laajamittaisempi hyödyntäminen vie aikaa. Sekä höyry- että sähkövoiman soveltamiseen liittyvä tuottavuuden kasvuprosessi vei kaiken kaikkiaan noin sata vuotta. Vastaavasti voi ajatella, että ICT:n soveltamisen hyödyt eivät vielä ole likikään kaikilta osin toteutuneet – tuottavuus saattaa edelleen kasvaa – jopa nykyistä enemmän – seuraavien 50 vuoden aikana.

Kuitenkaan ei ole syytä tuudittautua siihen ajatukseen, että kaikki on hyvin ja tuottavuuden kasvu tapahtuu ikään kuin itsestään. Verrattaessa USAn ja Euroopan tuottavuutta nähdään, että USAssa tuottavuuskehitys on ollut parempi, mm. siksi, että siellä tietotekniikan hyödyntämisessä on päästy aiemmin liikkeelle. Toisaalta Euroopalla on mahdollisuus kuroa kiinni tuottavuuden kasvun etumatkaa, joka USAlla on.

USAssa myös BKT asukasta kohden on korkeampi kuin Euroopassa keskimäärin. BKTn korkeaan tasoon vaikuttavat sekä korkea tuottavuus että korkea kokonaistyöntuntien määrä. Voikin kysyä, tehdäänkö USAssa liikaa töitä vai Euroopassa liian vähän – vaikkakaan tähän kysymykseen ei ole yksiselitteistä vastausta. Myös Pohjoismaiden välillä on eroja: Islannissa työntuntien määrä on suurempi kuin muissa Pohjoismaissa.

Kansainvälisessä työnjaossa rutiinimainen ja vähän ammattitaitoa vaativa työ pyrkii siirtymään kehittyneistä maista, kun taas luova ja korkeaa ammattitaitoa vaativa työ saattaa säilyä kehittyneissä maissa. Kyseessä ei kuitenkaan ole pelkästään teollisuustuotteiden valmistuksen siirtyminen, vaan se koskee myös esimerkiksi ohjelmointia, asiakaspalvelua ja niitä palveluja, joissa henkilökohtainen vuorovaikutus ei ole tarpeen. Toisaalta jako matalan palkkatason ja korkean palkkatason maihin ei ole pysyvä: Vielä 10 vuotta sitten Eesti oli Suomeen verrattuna matalan palkkatason maa, jonne siirtyikin Suomesta tuotantoa. Enää näin ei ole ja osa tuotannosta siirtyy nyt Eestistä muualle.

Tuotantorakenteen muutos esimerkiksi Suomessa on ollut merkittävä ja se jatkuu edelleen. Tuotanto-nollinen työ on vähentynyt, mutta toisaalta vähenemisen trendi on stabiloitunut. Samoin toimistotyö ja etenkin pitkällä aikavälillä maataloustyö ovat vähentyneet. Sen sijaan palveluiden ja liikkeen-johdon osuus tuotannosta on kasvanut, etenkin 1990-luvun laman jälkeen.

Hän totesi, että, että työmarkkinat kuitenkin toimivat kohtuullisen hyvin. Työmarkkinoiden dynamiikka on lisääntynyt huomattavasti: Esimerkiksi 1980-luvun lopun noususuhdanteessa avoimia paikkoja syntyi Suomessa selvästi vähemmän kuin nykyisin, mutta ero avoimien paikkojen ja täyttyneiden työpaikkojen määrässä oli hiukan suurempi eli paikat täytyivät huonommin. Suomessa joustavuutta on haettu mm. lyhyiden työsuhteiden kautta. Se on ollut hinta, joka joustavuuden vaatimuksista on seurannut. Toisaalta esimerkiksi Tanskassa määräaikaisten työsuhteiden osuus on paljon matalampi – ja työlainsäädäntö joustavampi. Kaiken kaikkiaan työmarkkinoiden joustavuus nostaa tuottavuutta.

Wallin kävi läpi myös Pohjoismaiden kehitystä suhteessa kansainväliseen kehitykseen. Pohjoismaat ovat pärjänneet hyvin esimerkiksi BKT:n kasvulla mitattuna. Myös tuottavuuden USA:ta heikompi kehitys on hiukan muuttunut aivan viime vuosina. Työllisyyden kasvu on ollut vahvaa – erityisesti Suomessa, jossa on koettu vahva nousu syvästä lamasta. Suomessa työvoimaa on (näihin asti) ollut myös runsaasti saatavana. Kun tarkastellaan työllisyysastetta kokoaikaiseksi työllisyydeksi muutettuna, Pohjoismaat pärjäävät siinäkin suhteessa hyvin (kun taas joidenkin muiden maiden osalta kuva muuttuu, mm. Hollanti). Työttömyysasteet ovat myös painuneet alas – mutta valitettavasti alle 5 % työttömyyden voi olla vaikea päästä. Kaiken kaikkiaan etenkin Suomessa tavoitteena on edelleen nostaa työllisyysastetta ja alentaa työttömyyttä. Etenkin ikääntyneiden työllisyysastetta on pyritty nostamaan erilaisin keinoin ja siinä on myös saatu tuloksia.

Pohjoismaiden hyvän menestyksen pohjalta voi tehdä myös joitakin suosituksia: jokaisella maalla on mahdollisuus hakea mallia myös muista Pohjoismaista. Edelleen on tarpeen kehittää infrastruktuuria ja jatkaa mikrotaloudellisten joustavuuden esteiden purkamista. Liberalisoinnissa ja kilpailun lisäämisessä Ruotsi on ollut Pohjoismaista kärjessä. Myös klusteripohjainen verkostoituminen on tarpeen. Tämä on ollut erityisesti Suomen vahvuutena: Kansainväliset yritykset ovat olleet avoimia ja ottaneet kehitykseen mukaan myös muita yrityksiä. Korkealla tiedon tasolla pysyminen myös jatkossa on yhteinen haaste.

Työvoiman saatavuus asettaa omalta osaltaan haasteita myös työttömyyden alentamiselle. Ulkomaista työvoimaa ei välttämättä saada siinä määrin kuin toivottaisiin ja työttömyyden alentaminen on välttämätöntä. Myös työtuntien määrää pitäisi lisätä. Tähän vaikuttavat osaltaan esimer-

kiksi sairauspoissaolot. Norjassa on saatu aikaan erityisen hyviä tuloksia tässä suhteessa. Suomessa haasteena ovat erityisesti työkyvyttömyyseläkkeet ja niiden osalta erityisesti se, että työkyvyttömyyseläkkeet etenkin mielenterveyssyiden perusteella ovat kasvaneet. Työvoiman saatavuuden ja työmarkkinoiden joustavuuden näkökulmasta myös työvoiman liikkuvuuden lisääminen on haaste: Etenkin Suomessa työperustainen maahanmuutto on vielä pientä. Myös maan sisäistä liikkuvuutta on tarpeen lisätä – esimerkiksi Irlannissa koko maa on käytännössä yksi työssäkäyntialue.

Kaiken kaikkiaan työmarkkinoiden joustavuus edellyttää mm. kestäväää eläkejärjestelmää sekä työvoiman kysyntää ja tarjontaa lisääviä verojärjestelmiä ja työttömyyskorvausjärjestelmiä. Myös erilaisilla palkkajärjestelmillä voi lisätä joustavuutta – Tanskan järjestelmää voi pitää tässä suhteessa joustavana. Kaiken kaikkiaan korkea verotus ja hyvä talouskasvu ovat Pohjoismaissa toteutuneet samanaikaisesti. Julkinen sektori tuottaakin paljon hyvää – mutta myös julkisen sektorin tehokkuudesta on huolehdittava.

Liselotte Lyngso (Future Navigation Danmark) puhui siitä, miten ns. hyviä ja omaperäisiä ideoita voisi syntyä. Hän aloitti toteamalla, että menestykseen voi pyrkiä työskentelemällä kovemmin ja kilpailukykyä voi pyrkiä parantamaan matalammilla palkoilla. Kuitenkin parempi ratkaisu voisi olla työskentely fiksummin (»work smarter, not harder«).

Toisaalta hän varoitti tuudittautumisesta siihen, että nyt menee hyvin. Hänen mukaansa pitäisi huolehtia myös hitaasti tapahtuvista muutoksista. Jotkut tällaiset muutokset voivat tapahtua ikään kuin huomaamatta ja niihin ei välttämättä reagoida ajoissa. Esimerkiksi demografinen muutos voi olla tällainen asia. Ei ole itsestään selvää, että työelämä voi integroida riittävästi ikääntyneitä – vaikka heitä tarvitaan. Olennainen kysymys on tällöin se, millä keinoilla tähän voidaan vaikuttaa.

Innovaatioiden (ja tuottavuuden) kannalta olennainen kysymys on se, miten ns. hyviä ideoita syntyy. Luovuus edellyttää sitä, että on olemassa ihmisiä, jotka ovat »riittävän hulluja» muuttaakseen maailmaa (esimerkkinä vaikkapa Einstein). Toisaalta hän väitti, että ihmisluonnossa on hyvin syvällä varovaisuus: Evoluution näkökulmasta ei ole välttämättä ollut eduksi olla liian utelias.

Hyvät ideat voivat kuitenkin olla myös pieniä – ja niiden syntyminen voi kestää kauan. Luovat innovaatiot voivat myös tuottaa jotain sellaista,

mitä kukaan ei ole osannut ilmaista tarvitsevansa. Esimerkkinä tästä hän käytti säilyketölkinaaja. Säilyketölkkejä oli käytetty hyvin pitkään ilman, että kukaan oli tullut ajatelleeksi purkinavaajaa.

Mitkä tekijät sitten edistävät innovatiivisuutta? Tällaisia yleisiä edellytyksiä ovat Lyngson mukaan mm. ympäristön heterogeenisuus – esimerkiksi Yhdysvalloissa on huomattu positiivinen yhteys kulttuurisen heterogeenisuuden ja innovatiivisuuden välillä. Vaikka kulttuurinen heterogeenisuus sinänsä ei suoraan tuota innovaatioita, ilmapiiri, jossa siedetään heterogeenisuutta, edistää luovuutta ja innovaatioita. Toinen olennainen tekijä ovat verkostot ja niiden avoimuus. Olennaista on myös toimiva jakeluverkosto.

Idea (innovaatio) ei ole vielä se, että etsitään vastausta johonkin ongelmaan. Idea tai innovaatio on pikemminkin se, että kysytään, mikä on ongelma. Innovaatio on uusi näkökulma siihen, mitä ehkä jo tiedetään. Lyngso käytti esimerkkinä mm. tilannetta, jossa pohdittiin, miksi journalistit eivät eräässä tilanteessa saaneet riittävästi hyviä juttuja aikaiseksi. He olivat loistavia kirjoittajia – mutta »mitään» ei tapahtunut, joten ei oikein ollut mistä kirjoittaa. Journalistitaitojen kehittäminen ei olisi ollut innovatiivinen ratkaisu – sen sijaan proaktiivinen toiminta juttujen aikaan saamiseksi on sellainen. Innovatiivisuus merkitsee siis jatkuvaa näkökulman muutosta ja ylipäätään uutta tapaa katsoa asioita.

Vastaavasti innovatiivisuutta saattaa rajoittaa se, että pitäytyy tiukasti jossain ennalta valitussa/totutussa ajattelutavassa. Tällöin se, mikä ei ole olennaista valitusta näkökulmasta käsin saattaa jäädä kokonaan huomaamatta. Lyngso havainnollisti tätä lyhyellä filminpätkällä, jossa nuoret heittelivät palloa toisilleen. Saimme ohjeeksi laskea heittojen määrää. Kun sama filmi katsottiin uudelleen, huomattiin, että moni ei ollut kiinnittänyt lainkaan huomiota joukon keskellä hetken ajan kävelevään gorillaan (!) – koska oli kiinnittänyt tarkasti huomionsa annettuun tehtävään eli heittojen seuraamiseen.

Lyngso kysyi myös, mitä me (Pohjoismaat) voimme tarjota muulle maailmalle? Hänen mukaansa Pohjoismaissa on onnistuttu yhdistämään monia, näennäisesti vastakkaisia asioita, kuten joustavuus ja työläinsäädäntö, ura ja lapset, infrastruktuuri ja luonto, tehokkuus ja rauha, tyytyväisyys työhön ja kriittisyys sitä kohtaan, perinteinen energia ja vaihtoehtoinen energia... Myös Pohjoismainen johtamiskulttuuri on mainitsemisen arvoinen (matala hierarkkisuus ja vuoropuhelu).

Lopuksi Lyngso tiivistä menestymisen elementit kolmeen kysymykseen: Ensimmäistä hän kutsui »hengeksi» (soul), jonka voi ehkä tulkita merkitsevän esimerkiksi »hyviä käytäntöjä» tai »hyviä kokemuksia». Esimerkkinä tästä hän käytti vanhainkotia, jossa hoitajat ryhtyivät pohtimaan, mitä pitäisi muuttaa, jotta itse haluaisi asua kyseisessä vanhainkodissa. Seurauksena oli muutoksia inhimillisempään suuntaan (mm. uni-lääkkeistä luopuminen – tilalle tilkka konjakkia...) – ja elinajan nousu usealla vuodella. Toinen menestystekijä on halu olla paras – eikä pelkästään kilpailun vuoksi vaan myös itseisarvona (voisi ehkä tulkita haluksi tehdä asia parhaalla mahdollisella tavalla). Erityisesti työmarkkinoiden näkökulmasta luovuus edellyttää heterogeenisuuden hyväksymistä ja mm. sitä, että vaikka kvalifikaatiovaatimukset ovat kasvaneet, niitä ei saisi ajatella liian kapeasti.

Seminaarin päätteeksi järjestettiin paneelikeskustelu, johon osallistuvat Gylfi Arnbjornsson (LO Island), Grete Faremo (Director Microsoft (mm.)), Liselotte Lyngso (Future Navigator Danmark) ja kansliapäällikkö Markku Wallin.

Faremo käytti ensimmäisen puheenvuoron ja totesi, että Pohjoismaissa on paljon sellaista, mistä voi iloita, kuten korkea koulutustaso ja se, että olemme korkealla arvoketjussa. Hän piti merkittävänä etuna myös sitä, että naisten osallistuminen työmarkkinoille – vaikka osin osaaikatyössäkin – on korkea.

Islantilainen Arnbjornsson puolestaan totesi, että Islannissa koulutustaso ei ole aivan niin korkea – 35 % työvoimasta on saanut vain kansakoulun tai vähemmän. Islannissa myös tehdään töitä paljon: eläkeikä on 68 vuotta ja monet tekevät kahta työtä. Toisaalta Islantiin tulee työvoimaa myös esimerkiksi Baltiasta ja Puolasta. Arnbjornsson piti hiukan ongelmallisena myös sitä, että palkkaliukummat (ja palkkahajonta) ovat kasvaneet.

Myös Lyngso piti tärkeänä koulutusta ja etenkin sen päivittämistä (just-in-time-education). Tarvitaan muitakin koulutusväyliä kuin perinteinen malli, jossa kullakin on se koulutus, jonka sai nuorena. Wallin katsoi myös, että koulutusjärjestelmän kehittäminen voi olla yksi vahvuustekijä. Joustavuus edellyttää myös työntajan panosta – kuten koko yhteiskunnan – panosta koulutuksessa. Työnantajat joutuvatkin rahoittamaan osan koulutuksesta. Kun vastuu on koko yhteiskunnan, ei uudistusten vastustaminen ole ehkä yhtä vahvaa.

Arnbjornsson puolestaan totesi, etteivät he vastusta globaalia kehitystä – mutta he peräänkuuluttavat vastuuta. Hän otti myös esille moraalisen kysymyksen siitä, että kauppaa käydään mm. Kiinan kanssa, jossa ihmisoikeudet eivät toteudu siten kuin pitäisi.

Faremo piti kolmikantaista sopimista olennaisena. Hänen mukaansa tehokas julkinen sektori yhdessä elinkeinoelämän kanssa (päätojsenteko Pohjoismaisissa yrityksissä on tehokasta) tuottaa myös tehokkaimmat työtunnit.

Wallin puolestaan totesi, ettei hän ole aivan vakuuttunut siitä, että työntekijät olisivat aina – ainakaan Suomessa – suhtautuneet myönteisesti muutoksiin. Hän pohti myös sitä, että Suomessa ei ehkä olla aivan vakuuttuneita Tanskan mallista – sitä on ehkä pidetty liian joustavana (?). Hänen mukaansa olisi kuitenkin katsottava, kuinka hyvin Tanskassa työntekijöillä menee. Tanskassa on joustava palkanmuodostus ja toisaalta työntekijän markkinat. Myös Wallin piti ongelmallisena Kiinan ja Intian tilannetta, joista pitkälti puuttuu ns. hyvä hallintotapa.

Tämän jälkeen keskustelun juontaja halusikin palata ihmisoikeusky-symyksiin, joista esitettiin monenlaisia kommentteja. Arnbjornsson katsoi, että pelkkä vuoropuhelu näiden maiden kanssa ei riitä – tarvittaisiin myös joitakin sanktioita, jotka kannustaisivat parantamaan ihmisoikeuksia. Lyngso oli sitä mieltä, ettei sosiaalinen vastuu edes maksaisi paljon. Hän sanoi myös, että vaikka olemme pieniä maita, voimme silti puhua näistä asioista »suurin kirjaimin». Faremo pohti, miten voisimme vaikuttaa sekä työntekijänä että työnantajana ja Lyngso puolestaan kaipasi sitä, että kehitysmaissa investoitaisiin johonkin kestävään. Wallin totesi, että usein esimerkiksi kiinalaisten omistamat yritykset ja Kiinaan investoivat ulkomaiset yritykset ovat erilaisia. Hän piti tärkeänä lainsäädäntöä sekä sen ja hyvän hallintotavan noudattamisen kansainvälistä seuraamista.

Seuraavaksi juontaja kysyi, onko koulutustaso sittenkään riittävän hyvä – hänen mukaansa siinä ei välttämättä olla huipulla. Keskustelussa todettiin, että ongelmana ei ehkä ole se, että koulutustaso ei nyt olisi riittävä ja etteikö tällä hetkellä oltaisi tässä suhteessa kilpailukykyisiä (Wallin), mutta että tulevaisuudessa tilanne voi olla toinen eikä aikaa ole hukattavana – olennaista on se, miten huipulla pysytään ja miten hyvinvointia kehitetään (Faremo). Lyngso muistutti siitä, että korkea koulutustaso ei korreloi uudistumisen ja hyvän ansiotason kanssa, ellei siihen liity

myös innovatiivisuutta. Hän kaipasi myös »antropologista» lähestymistapaa.

Työelämän laadusta ja työhön osallistumisesta keskusteltiin myös monesta näkökulmasta. Islannissa sairauspoissaoloja on vähän, työllisyysaste on hyvin korkea ja työttömyysaste erittäin matala. Myös irtisanomisaika on lyhyt ja Arnbjornsson katsoi, että myös työntekijät pitävät sitä etuna etenkin nykyisessä tilanteessa, jossa työvoiman kysyntä on hyvä – työntekijä voi myös helposti vaihtaa työpaikkaa halutessaan. Wallin kysyi, että onko niin, että Islannissa työnantaja arvostaa työntekijöitä enemmän vai niin, että Islannissa työntekijät sietävät enemmän?

Arnbjornsson sanoi, että Tanskan ja Suomen mallin kehittäminen on vienyt sata vuotta ja että Islannin kehitys on jossain määrin erilainen siksi, että Islanti on kuitenkin ollut hiukan erillään muista Pohjoismaista. Ongelmana Arnbjornsson piti sitä, että kansainvälisillä yrityksillä ei ole paikallista kytkentää, joten ympäristön huomioon ottaminen ja sosiaalisen vastuu ovat vähentyneet.

Työelämä myös vaatii 110 % osallistumista ja työkyvyttömyyseläkkeet ovat kasvamassa (Islannissakin?). Myös Faremo totesi, että Norjassa on 300 000 ihmistä työkyvyttömyyseläkkeellä ja olisi pohdittava, miten heidät saataisiin takaisin työelämään. Hän piti kuitenkin hyvänä sitä, että toisaalta sairauspoissaoloja on vähän, mutta kuitenkin on mahdollista olla työstä pois, jos terveys todella vaatii sitä. Lyngso muistutti myös siitä, että toimialat ja työntekijät eroavat. Olennaista on mm. se, että on mahdollisuus vaikuttaa ajankäyttöön. Osa on aikansa hallitsijoita, osa sen orjia – hallinnan puute stressaa ja saa luhistumaan.

Juontaja halusi ottaa esille myös kysymyksen siitä, mistä menestys syntyy (kysyi myös, miksi Norjan öljyrahat eivät ole tuottaneet »Nokiaa» tai »Legoa»). Wallinilta kysyttiin syitä Nokian menestykseen, ja hän totesi, että se on ehkä sekä sattuman että oikeaan aikaan tehtyjen oikeanlaisten strategisten päätösten summa. Hän sanoi myös, että edelleen voi sanoa niin, että jos yhdistettäisiin kaikkien Pohjoismaiden parhaat piirteet – tanskalainen markkinointi, ruotsalainen johtaminen, norjalainen rahoitus, suomalainen teollinen prosessitaito – niin tulokset voisivat olla hyviä.

Lopuksi juontaja pyysi keskustelijoita listaamaan tulevaisuuteen liittyviä pelkojaan ja toisaalta odotuksiaan. Faremo piti haasteina toisaalta ympäristöön ja toisaalta (hyvinvoinnin) uudelleen jakoon liittyviä kysymyksiä. Wallin katsoi, että ympäristön suhteen voimme tehdä paljon siinä

on osaamista. Uhkana hän piti sitä, että vain puhumme innovatiivisuudesta. Lyngso näki ympäristö- ja energiakysymyksissä myönteisiä visioita. Uhkana hän piti erityisesti uskontosotia. Arnbjornsson puolestaan piti suurimpana uhkana uudelleenjakoon liittyviä kysymyksiä (tasa-arvo, miesten ja naisten asema, palkkaerot), joiden heikkeneminen voi olla uhka sosiaaliselle mallille ja se voi merkitä konsensuksen menettämistä.

Sammendrag

Den 14. november 2006 arrangerte Arbeidsmarkedsutvalget under Nordisk Ministerråd en konferanse i Oslo om globalisering og nordiske utfordringer på arbeidsmarkedene. Målet med konferansen var å drøfte og skape oppmerksomhet omkring politisk viktige globaliseringsspørsmål og få fram den nordiske modellens styrke i en stadig mer globalisert verden.

Med denne konferansen fikk Arbeidsmarkedsutvalget også presentert sin prosjektrolle gjennom støtte til fellesnordiske prosjekter på arbeidsmarkedsområdet.

Konferansen trakk opp til analyse og debatt med utgangspunkt i to prosjekter som utvalget har finansiert – «Det fellesnordiske arbeidsmarkedet 1954–2004» og «Internasjonalisering av de nordiske arbeidsmarkedene og konsekvenser for etterspørselen etter arbeidskraft.» Både forskere og deltakere var stort sett positive til Nordens muligheter i en stadig mer globalisert verden; Norden har høyt utdanningsnivå, en velfungerende markedsøkonomi, omstillingsdyktige bedrifter og ansatte – og en velferdsstat som legger til rette for større trygghet under strukturendringer enn det som er vanlig i andre regioner

Konferansen ble avsluttet med en paneldebatt med representanter fra forvaltning, framtidsforskningsmiljø, fagbevegelse og næringsliv. Avslutningsvis ba debattlederen deltakerne om å liste opp redsler og forventninger knyttet til framtiden:

Faremo syntes at utfordringene på den ene siden består av spørsmål som knytter seg til miljøet, og på den annen side til en ny fordeling (av velferden). Wallin anså at når det gjelder natur, er det mye som kan gjøres, men at det krever kunnskaper. For ham var det en trussel at vi bare snakker om innovativitet. Lyngsø så positive visjoner i miljø- og energispørsmålene. For henne består trusselen i en mulig «krig» mellom religionene. Arnbjörnsson mente at den største trusselen er spørsmål som knytter seg til omfordeling. Hvis omfor-

delingen blir svekket, kan dette true vårt sosiale mønster og det kan føre til at konsensus går tapt.

Å spre kunnskap om nordiske utviklingstrekk og utfordringer med basis i prosjektvirksomheten vil bli en viktig oppgave for Arbeidsmarkedsutvalget i framtiden.

Vedlegg

Program

09:30 – 10:00	Registrering og bevertning
10:00 – 10:10	Velkommen v/ekspedisjonssjef Rune Solberg, leder av Embetsmannskomiteen for Arbeidslivet under Nordisk Ministerråd. <i>Konferansier/panelleder Eva Bratholm orienterer om konferanseopplegget.</i>
10:10 – 10:30	Globaliseringens konsekvenser for arbeidsmarkedene i Norden og de politiske utfordringene <i>Statssekretær Jan Erik Støstad, Arbeids- og inkluderingsdepartementet i Norge</i>
10:30 – 11:15	Mobilitet i Norden 1954–2004 <i>Professor Peder Pedersen, Århus Universitet:</i>
11:15 – 11:30	Kaffe
11:30 – 12:15	Internasjonalisering av de nordiske arbeidsmarkedene og konsekvenser for etterspørselen etter arbeidskraft <i>Professor Tor Eriksson, Århus Universitet</i>
12:15 – 13:30	Lunsj
13:30 – 14:00	Aktuelle initiativ for å møte globaliseringsutfordringene Kanselsjef Markku Wallin, Arbetsministeriet Finland
14:00 – 14:45	Det nordiske arbeidsmarked – jakten på de gode ideer og originalitet <i>Managing partner Liselotte Lyngsø, Future Navigator Danmark</i>
14:45 – 15:00	Kaffe
15:00 – 16:15	Paneldebatt ledet av konferansier Eva Bratholm <i>Markku Wallin, Arbetsministeriet/Finland</i> <i>Liselotte Lyngsø, Future Navigator Danmark</i> <i>Gylfi Arnbjørnsson, Generalsekretær ASI (Islands LO)</i> <i>Grete Faremo, Direktør i Microsoft og styremedlem i flere større norske bedrifter</i>

Presentasjon av innledere og paneldeltakere

Statssekretær Jan Erik Støstad er statssekretær i Arbeids- og inkluderingsdepartementet i Norge siden valget i 2001.

Peder Pedersen er professor ved Institutt for Økonomi, Århus Universitet i Danmark. Han er tilknyttet Sosialforskningsinstituttet i København, Research Fellow ved IZA (Bonn) og medlem av Familie- og arbeidslivskommisjonen i Danmark.

Tor Eriksson er professor ved Handels høyskolen i Århus/Danmark ved avdeling for økonomi. Han har bred forskningsbakgrunn knytt til «labour economics, intergenerational mobility og health economy.» Fra sitt hjemland Finland har Eriksson mange års virksomhet innenfor forskning og offentlig forvaltning. Han har en rekke internasjonale oppdrag.

Markku Wallin er kanslisjef ved Arbetsministeriet siden 2001. Han har lang bakgrunn som forsker/prosjektsjef ved ulike forskningsinstitutter i Finland og har også vært tilknyttet OECD og FFC (Finsk LO).

Liselotte Lyngsø er managing partner i innovasjons- og futuristselskapet Futu-

re Navigator i Danmark. Hun har vært direktør for Fahrenheit 212 (et ide-selskap eid av Saatchi) samt forskningsdirektør for Copenhagen Institute for Future Studies.

Eva Bratholm har bred journalistisk erfaring fra TV og dagspressen. I Norsk Rikskringkasting (NRK) var hun ankerperson for nyhetssendingene og har vært korrespondent i USA. Bratholm har vært kulturredaktør i Dagbladet.

Gylfi Arnbjørnsson er generalsekretær for ASI (Islandsk LO) siden 2001 og er medlem av styret av Nordens Faglige Samorganisasjon. Han var sjefsøkonom i ASI 1992–97 og direktør for Arbeiderbevegelsens Landsbank fra 1997–2001.

Grete Faremo er Director of Law and Corporate Affairs for Microsoft i Vest-Europa med base i Oslo. Hun var statsråd 1990–96 for tre departementer og møtte på Stortinget 1996–97. Deretter visekonsernsjef i Storebrand fram til 2004. Faremo har flere styreverv i offentlige og private virksomheter, bl.a. Norsk Hydro.

Deltakerliste

Navn	Arbeidssted	Land
Adalsteinsson, Baldur	Vinnumálastofnu	Iceland
Aðalsteinsson, Stefán	Bandalag háskólamanna	Iceland
Alatalo, Johanna	Ministry of Labour	Finland
Albæk, Karsten	Økonomisk Institut, Københavns Universitet	Denmark
Anderzon, Gunnar	Sveriges Kommuner och Landsting	Sweden
Apeland, Aino-Elina		Norway
Arnbjörnsson, Gylfi	LO	Iceland
Aspgren, Maria	Näringsdepartementet	Sweden
Bakken, Frøydis	Arbeids- og velferdsdirektoratet	Norway
Bang-Petersen, Jørgen	Dansk Arbejdsgiverforening	Denmark
Berge, Toril	Arbeids og velferdsdirektoratet	Norway
Bjertnæs, Stine	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	Norway
Björnsdóttir, Arna Jakobína	Vinnumálastofnun	Iceland
Bjørvik, Eira	Norden i fokus	Norway
Blekastad, Signhild	Utlendingsdirektoratet	Norway
Brandt, Jakob	Håndværksrådet	Denmark
Brandt, Kristin	Oslo Håndverks- og Industriforening	Norway
Brannsten, Per	NAV direktoratet	Norway
Brattholm, Eva		Norway
Breistrand, Sinikka	Kvalifiseringstjenesten i bydel Bjerke	Norway
Brunvoll, Tonje Ek	NAV	Norway
Bull-Berg, Heidi	Statistisk sentralbyrå	Norway
Bye, Sture	Statens arbeidsmiljøinstitutt	Norway
Cappelen, Margrete	Arbeiderpartiets stortingsgruppe	Norway
Christensen, Per	Fagligt Fælles Forbund	Denmark
Christophersen, Sissel Werner	POY	Norway
Cronsoe, Carina	näringsdepartementet	Sweden
Dagre, Morten	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	Norway
Dahl, Espen Halland	Arbeids- og velferdsdirektoratet	Norway
Djernæs, Lars	Nordisk Ministerråds sekretariat	Denmark
Dyrvik, Rune	FHL	Norway
Dølvik, Jon-Erik	FAFO	Norway
Egeberg, Ann Cathrin	Utlendingsdirektoratet	Norway

Navn	Arbeidssted	Land
Eikesen, Morten	Forsvarsdepartementet	Norway
Ekström, Erika	Ministry of Industry, Employment and Communication	Sweden
Eldring, Line	FAFO	Norway
Ellila, Anne Kathrine	Fagforbundet	Norway
Ellingsen, Jostein	NAV	Denmark
Eriksson, Tor	Aarhus School of Business	Denmark
Fanebust, Anna	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	Norway
Faremo, Grete	Microsoft Norge AS	Norway
Fougner, Elisabeth	NAV	Norway
Fremming Bjørnstad, Atle	Arbeids og velferdsdirektoratet	Norway
Friðjónsdóttir, Halldora	Bandalag haskolamanna (BHM)	Iceland
Friis-Petersen, Sverre	Arbeids- og velferdsdirektoratet	Norway
Furevold, Hilde	Arbeids- og velferdsdirektoratet	Norway
Førsund, Hildegunn M.	Arbeids- og velferdsdirektoratet	Norway
Glenne, Anette	NAV drift og utvikling	Norway
Grønningsæter, Jon Inge	Fornyings- og administrasjonsdepartementet	Norway
Gulliksen, Svein Erik	Arbeids- og velferdsdirektoratet	Norway
Hansen, Birita	Den Færøske Arbejdsløshedsforsikring	Faroe Islands
Hansen, Leif	NAV	Denmark
Haram, Øystein	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	Norway
Hartmann, Katinka	Utlendingsdirektoratet (UDI)	Norway
Haugen, Petter	NTNU	Norway
Haugstvedt, Kari	NAV, Nav drift og utvikling	Norway
Helde, Ingunn	Arbeids- og velferdsdirektoratet	Norway
Helgesen, Liz	Unio	Norway
Hellström, Sirpa		Finland
Henriksen, Per Rune	Arbeiderpartiets stortingsgruppe	Norway
Holt, Eva Irene	NAV	Norway
Hyldahl, Maria	Dansk Byggeri	Denmark
Inkeroinen, Eeva-Liisa	Confederation of Finnish Industries EK	Finland
Jacobsen, Ernst	Den Færøske Arbejdsløshedsforsikring	Faroe Islands
Jacobsen, Óli	Den Færøske Arbejdsløshedsforsikring	Faroe Islands
Jacobson-Libietis, Vivi	Sveriges Kommuner och Landsting	Sweden
Jensen, Vidar	KRD	Norway
Johansen, Morten Petter	Finansdepartementet	Norway
Jørgensen, Gert	Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland	Denmark
Jøssund, Frank Emil	Finansdepartementet	Norway
Kirkeleite, Svein	NAV	Norway

Navn	Arbeidssted	Land
Knudsen, Jørn	Arbeids- og velferdsdirektoratet	Norway
Kolstad, Arne	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	Norway
Kure, Hans	Arbeids- og velferdsdirektoratet	Norway
Kühn Pedersen, Flemming	Beskæftigelsesministeriet	Denmark
Lamberg, Brita	Arbetsministeriet	Finland
Langeland, Stein	Arbeids- og velferdsdirektoratet	Norway
Lassen, Siri	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	Norway
Lauritzen, Tonje	Finansdepartementet	Norway
Leegaard, Jørgen	Norges Byggmesterforbund	Norway
Lien, Ole Christian	Arbeids- og velferdsdirektoratet	Norway
Lieng, Liv Turid	Arbeids- og velferdsdirektoratet	Norway
Linstad, Eirik Håland	Statistisk sentralbyrå	Norway
Lund, Gabriel	Forsvarsdepartementet	Norway
Lyngsø, Liselotte	Future Navagiator	Denmark
Marstrander, Toril	NAV	Norway
Mathiesen, Elin	Finansdepartementet	Norway
Meling, Christine	Kunnskapsdepartementet	Norway
Mortensen, Jan	Den Færøske Arbejdsløshedsforsikring	Faroe Islands
Mustajärvi, Markus	Finlands Riksdag	Finland
Myklebust, Peter	Arbeids- og Velferdsdirektoratet	Norway
Nakamura, Richard	Arbetslivsinstitutet/AI Visby	Sweden
Nersten, Ragnhild	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	Norway
Nilsen, Ann Kristin	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	Norway
Nygaard, Hanne	NAV	Norway
Nymo, Synnøve	Arbeidsgiverforeningen NAVO	Norway
Nævdal, Anne Live	NAV EURES	Norway
Offermann, Susanne W.	Utlendingsdirektoratet (UDI)	Norway
Olaussen, Heming	Nei til EU	Norway
Olsson, Mikael	Arbetslivsinstitutet	Sweden
Ottosson, Jan	Arbetslivsinstitutet	Sweden
Pedersen, Alfred	Den Færøske Arbejdsløshedsforsikring	Faroe Islands
Pedersen, Peder J	Aarhus Univrsitet	Denmark
Pettersen, Silja	Integrerings- og mangfoldsdirektoratet	Norway
Petursson, Gissur	Vinnumalastofnun	Iceland
Rathe, Lene	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	Norway
Ravnsfjall, Kartni	Den Færøske Arbejdsløshedsforsikring	Faroe Islands
Refsnes, Terje	Forsvarsdepartementet	Norway
Russwurm, Sigrid	Finansdepartementet	Norway

Navn	Arbeidssted	Land
Rusten, Olav	NAV	Norway
Rygge, Arild	NAV Drift og utvikling	Norway
Sagsveen, Anne	NAV	Norway
Sandvik, Tor	NAV Drift og utvikling	Norway
Sannes, Per	Oslo Håndverks- og Industriforening	Norway
Satonen, Arto	Finlands Riksdag	Finland
Schmidt, Åshild	KrFs stortingsgruppe	Norway
Sethi, Rupinder Kaur	Arbeids og velferd direktoratet	Norway
Sivertsen, Alfheidur	Samtök atvinnulífsins	Iceland
Sivertsen, Anita M.	NAV	Norway
Skovholt, Valborg	NAV	Norway
Skule, Sveinung	Kunnskapsdepartementet	Norway
Sletbak, Bente	NAV	Norway
Solberg, Rune	Arbeids- og inkluderingsdep.	Norway
Sperrud, Gudny	Arbeidsgiverforeningen NAVO	Norway
Stavnum, Benedicte	NAV Drift og Utvikling	Norway
Stien, Kenneth	NHO	Norway
Storrødvann, Tove	Akademikerne	Denmark
Støre, Greta	NDU Fag Drift og utvikling	Norway
Sundt, Siv	Forsvarsdepartementet	Norway
Svendsen, Nina Sverdrup	Akademikerne	Norway
Sverrisdóttir, Unnur	Vinnumálastofnun	Iceland
Synstad, Ragnhild	NAV EURES Hedmark	Norway
Sæterdal, Anne	NAV Telemark	Norway
Sørbø, Johannes	Arbeids- og velferdsdirektoratet	Norway
Tangnes, Bjørn	Kjøttindustriens Fellesforening	Norway
Tausen, Durita	Den Færøske Arbejdsløshedsforsikring	Faroe Islands
Tiainen, Stina	Stiftelsen Utbildning Nordkalotten	Sweden
Utvik, Torild Lien	NAV Oslo	Norway
Valskår, Terje	Industri Energi	Norway
Vatne, Christine	NAV Telemark	Norway
Vedeld, Heidi	NAV drift og utvikling	Norway
Venstad, Anne-Marit	Nav Hedmark	Norway
Vinther, Ingeborg	Den Færøske Arbejdsløshedsforsikring	Faroe Islands
Wallin, Markku	Arbetsministeriet	Finland
Winding-Sørensen, Liv	NAV	Norway
Wremer, Inger Johanne	HSH	Norway
Wålengen, Odd	NAV	Norway

Navn	Arbeidssted	Land
Østensvik, Tormod	Trygderetten	Norway
Østergaard, Bodil		Denmark
Åbjörnsson, Jan	Länsarbetsnämnden i Skåne	Sweden
Aasdalen, Helga Birgitte	Finansdepartementet	Norway