

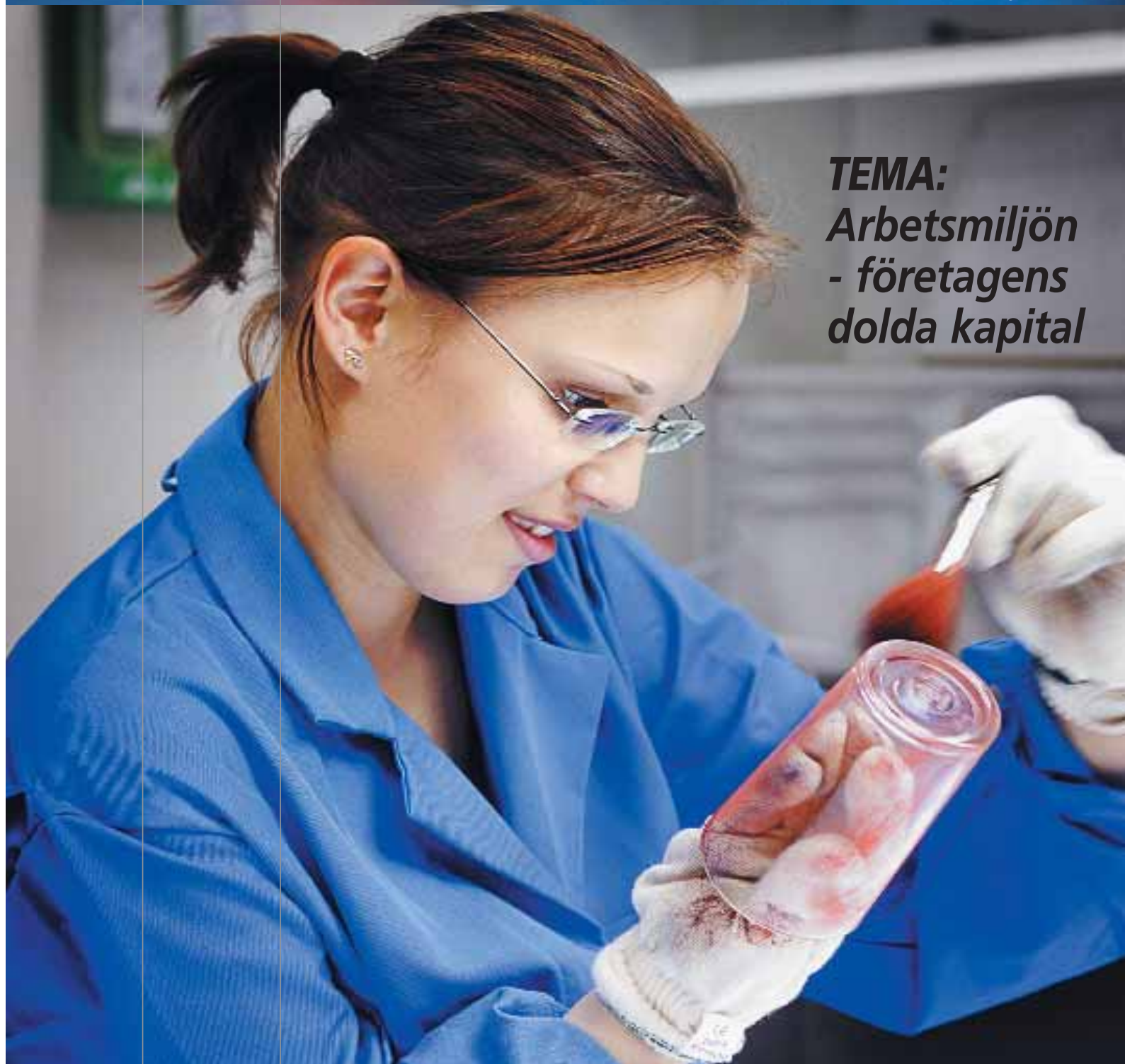


2007 FEBRUAR
ÅRGANG 21

ARBEIDSLIV I NORDEN

TIDSSKRIFT OM ARBEIDSMARKED OG ARBEIDSMILJØ

TEMA:
*Arbetsmiljön
- företagens
dolda kapital*



Kan globaliseringen klara sig utan välfärdsstaten - Arbetsmiljö i Helvetesköket - Fra kontrol til tillid - Arbetsmiljö ger konkurrenskraft

En ung kriminalassistent leter etter fingeravtrykk. Dypt engasjert, når Cata Portin fanger henne med kameranlinsen. Omslagsbildet avslører et tillitsfullt forhold mellom to som gjør jobben sin.

Tillit er en vesentlig dimensjon ved de nordiske modeller; avgjørende for velferdssamfunnet, grunnleggende for et godt samarbeid på arbeidsplassen og et godt arbeidsmiljø.

Unge synes å være en aldersgruppe som henger etter i utviklingen av arbeidsmiljøet. Det er et av de nylig fremlagte resultatene fra de jevnlig kartleggingene som foretas av arbeidsmiljøet i eksempelvis Danmark og Sverige.

"Arbetsmiljön - företagets dolda kapital" er tema i denne første utgaven av Arbeidsliv i Norden i 2007. Artikkelen "Två steg framåt, ett bakåt..." viser at arbeidsmiljøet er blitt bedre - for mange. Men de raske endringene i arbeidslivet skaper både vinnere og tapere. Mange har fått økt innflytelse over egen arbeidssituasjon. Samtidig har hver femte svenske vanskeligere for å henge med psykisk, og de svakeste triller ut av arbeidslivet, slik svenske Annika Härenstam formulerer det.

Krav om økt produktivitet og konkurransedyktighet, og en aldrende befolkning, gjør at arbeidsmiljøspørsmålene presser seg frem. Artikkelen "Tyst kunnskap guld värld" og "Arbetsmiljön ger konkurrenskraft" bærer bud om det.

Når kampen om arbeidskraften hardner til, blir arbeidsmiljøet en konkurransefaktor. "Om de beste stikker, er det en farlig sak", sier Ismo Suksi, lederen for det finske arbeidsmiljøprogrammet, Veto.

Danske forskere setter også søkelyset på virksomhetenes skjulte kapital. De anser tillit som en avgjørende betingelse for et godt arbeidsmiljø; tillit mellom ansatte og ledelse, og ansatte imellom. Men tillit er ikke nok. Ved Det Nationale Forskningscenter for Arbeidsmiljø er de opptatt av "Sosial kapital som kriterium for suksess". Sosial kapital defineres langs dimensjonene tillit, rettferdighet og samarbeid, og er som et barometer på hvordan det står til i en virksomhet. Forskerne anser at virksomheter som klarer å utvikle de gode relasjonene, har både bedre arbeidsmiljø og høyere produktivitet.

Sosial kapital går rett i hjertet på den nordiske samarbeidsmodellen. Tillit til velferdssystemet og dessuten gode partsrelasjoner som bidrar til økt medvirkning, rom for kreativitet, fleksibilitet og omstillingsevne er blant årsaksforklaringene når nordiske land skærer høyt på globaliseringen. Og mens det tidligere ble stilt spørsmål om globaliseringen truet velferdsstaten, blir spørsmålet nå snudd på hodet:

"Kan globaliseringen klara sig utan välfärdsstaten?"

Tillit er en sårbar sak, rask å rive ned, krevende å bygge.

Fremtidens vesentligste spørsmål kan derfor bli:

Kan velferdsstaten klare seg uten et godt arbeidsmiljø?






4-6

NYHETER

- Kan globaliseringen klare sig utan välfärdsstaten?
- Utenlandske arbeidere strømmer fortsatt til Island
- Ny lov om utstasjonert arbeidskraft på trappene



7-17

TEMA - Arbetsmiljön - företagets dolda kapital

- Arbetsmiljö i Helvetesköket
- Två steg framåt, ett bakåt - arbetsmiljö i rörelse
- Fra kontrol til tillid
- Sosial kapital - kriterium for suksess
- Tyst kunnskap guld värd
- Arbetsmiljön ger konkurrenskraft



18-19

PORTRETT

- Fler företag behövs i forskarnätverket
- Mia Latta, Direktör vid utbildningsinstitutionen Niva i Helsingfors
- intervjuet av Carl-Gustav Lindén



20

DEBATT

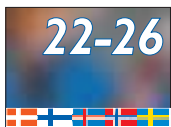
- Återuppta trepartssamtalen
- Av Tom Saxén, Generalsekreterare i Nordens Fackliga Samorganisationen NFS



21

SKRÅBLIKK

- Kulturmöten och kulturrockar mitt i Öresund
- Av Kristina Olsson, frilansjournalist och korrespondent, Politiken



22-26

NORDEN RUNDT

- Informasjon fra myndighetene



27

SISÄLTÖ

Redaksjonsråd:
NMR Lars Djernæs, Arbeidsliv
DK Marianne Poulsen, Beskæftigelsesministeriet
Søren Jensen, Jobcenter Borholm
FIN Helinä Tuominen, Arbetsministeriet
IS Margrét Gunnarsdóttir, Arbeidsdirektoratet
NO Finn Ola Jølstad, Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Marianne Pedersen, NAV
Odd Einar Johansen, Direktoratet for Arbeidstilsynet
SE Ann Zachrisson Nilsson, Arbetsmarknadsdepartementet
Mats Silvell, Arbetsmarknadsstyrelsen
Mats Rydin, Arbetsmijöverket

Telefon:
+45 3 396 0360
+45 3392 5854
+45 56923911
+358 1060 48042
+354 515 4800
+47 22 248365
+47 21 070248
+47 22 957060
+46 8 4051337
+46 8 58606075
+46 8 7309355

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

E-post:
ldj@norden.org
lmp@bm.dk
soeren_jensen@brk.dk
helina.tuominen@mol.fi
margret.gunnarsdottir@vmst.stjris
foj@aid.dep.no
marianne.pedersen@nav.no
odd.einar.johansen@atil.no
ann.zachrisson-nilsson@employment.ministry.se
mats.silvell@ams.amv.se
matts.rydin@av.se

Kan globaliseringen klara sig utan välfärdsstaten?

Norden har hittills hört till de länder som vunnit mest på globaliseringen. Men innebär den ökade rörligheten för arbetskraften ett hot mot välfärdsstaten på längre sikt? Stödet för att betala för den gemensamma välfärden sjunker kraftigt när den etniska mångfalden ökar.

Text och foto: Björn Lindahl



Fafo-konferensen avslutades med ett samtal mellan Norges utrikesminister Jonas Gahr Støre, sociologiprofessorn Gudmund Hernes, forskningschefen Jon Erik Dølvik på Fafo och den kände investeraren George Soros. - Jag har varit en kritiker av globaliseringen, men tvingats inse att vissa länder, som de nordiska, har klarat sig bra och fortsätter att blomstra, sa Georges Soros.

Med jämna mellanrum ställs frågan om den nordiska välfärdsstaten är hotad. Det skedde också när det norska forskningsinstitutet Fafo firade sitt 25-årsjubileum med en två-dagarskonferens i Folkets Hus i Oslo. Ett av skälen till att Fafo upprättades var just att den nordiska modellen hotades av nyliberalismen som växte upp efter att Margaret Thatcher och Ronald Reagan valts till ledare i Storbritannien och USA i början av 80-talet.

Kritiken som riktades mot de nordiska ländernas sätt att organisera ekonomin var att den offentliga sektorn blivit för stor, att löneskillnaderna var för små och att det sociala välfärdsnätet blivit för generöst.

- Idag har kritikerna ett problem. I Norge har bruttonationalprodukten ökat med 70 procent från 1981 till 2006. Var fjärde anställd byter jobb varje år i Norge - vilket är på

höjd med talen från USA, påpekade Eivind Falkum, som forskar på företagsutveckling på Fafo.

Inte bara norskt fenomen

Men framgången är inte bara ett norskt fenomen. Hela Norden har dragit nytta av större marknader för sina egna produkter och billigare import. Den norske utrikesministern Jonas Gahr Støre påminde om att inte alla länder sett motsvarande fördelar av globaliseringen:

- Världshandelsorganisationen, WTO, har haft en kolossal framgång. Den har gjort det möjligt med en ökning av världshandeln med 100 procent sedan 1995 och en ökning av produktionen med 53 procent. Men arbetslösheten i världen har inte minskat. Den ligger fortfarande på 200 miljoner människor. Andelen jobb som den internationella arbetsorganisationen, ILO, kallar för

”anständiga” har inte heller ökat, sa han.

Om bara kapitalet globaliseras, och inte arbetstagarnas rättigheter är frågan om globaliseringen kan fortsätta, eller om en ny våg av protektionism kommer att hota världshandeln.

- För att citera professor Karl Ove Moene på Universitetet i Oslo: ”Frågan är inte bara om välfärdsstaten kan överleva i en global ekonomi, men om en globaliserad ekonomi kan överleva utan generösa välfärdsstater” sa Jonas Gahr Støre.

Hans recept för att förstärka den sociala sidan av globaliseringen var att antingen att stärka ILO, eller att koppla in arbetsvillkoren i WTO-förhandlingarna. Det första var den kände investeraren och filantropen George Soros, skeptiskt till:

- Fackföreningsrörelsen i USA har nästan upplöst sig själv, påpekade han.

Det som är uppenbart är att globaliseringen ställer både de länder som valt den anglosaxiska modellen med lägre skatter, större löneskillnader och svaga fackföreningar och de som valt den nordiska modellen inför nya utmaningar.

Lean production

Sigmund Aslesen från Fafo och Kenneth Pettersen, produktionschef på varvet Ulstein, som bygger specialfartyg, visade hur globaliseringen påverkar det enskilda företaget. Varvet har de senaste åren infört

det som kallas "Lean production". Konkurrenten inom varvsindustrin är hård och Ulstein har överlevt genom att bli en nischproducent där varje fartyg skraddarsys.

- Redare kan beställa ett fartyg utan att ha ett kontrakt för var det ska användas. Det händer att de mitt i bygget kommer med stora ändringar hur fartyget ska se ut, säger Kenneth Pettersen.

- Det handlar om byggprojekt på kanten till kaos, säger Sigmund Aslesen.

På Ulstein fungerar därför inte den toppstyrda modellen, där ingenjörer gör detaljerande planer. Istället arbetar man med en modell där planeringen sker så tätt upp mot när arbetet ska utföras och där de som ska utföra arbetet involveras mycket mer än tidigare.

- Lean production handlar inte om att springa så snabbt som möjligt, utan att få den rätta flyten i produktionen. Det handlar om att göra arbetet i rätt följd och i rätt takt, säger Sigmund Aslesen, som jämför med att sjunga i kör:

- Det hjälper inte om alla koncentrerar sig om sin egen röst, det gäller att lära sig att sjunga i takt med alla andra.

Positiva till samarbete

Den nya modellen kräver en delegering av ansvar till lägre nivåer. Arbetsledarna får ansvaret för veckoplanen. Klara delmål sätts upp. Hur arbetet fortskrider mäts kontinuerligt. När målen inte nås lär man sig av felet.

De anställda är positiva till den nya arbetsmodellen. Fafo-forskarna Eivind Falkum och Bjørne Grimsrud presenterade en undersökning om samarbete på företag som bygger på intervjuer på 50 olika arbetsplatser. Bland de anställda säger 26 procent att de ofta gör onödigt arbete, 24 procent att de ofta väntar på andra för att kunna utföra sitt eget jobb och 35 procent att de använder mycket tid på saker som andra borde gjort.

- Det finns ett stort potential för att öka produktiviteten, men det går inte att ta ut med utomstående konsulenter, utan bara om de anställda själva engageras, säger Bjørne Grimsrud.

I Norden går ofta fackföreningarna på med på att effektivisera verksamheten, mot att de anställda får vidareutveckla sin kompetens.

Motsvarande samarbete uppnås i den anglosaxiska modellen genom det som kallas "shared capitalism". Det innebär att de anställda får en del av vinsten eller aktieoptioner.

Både morot och piska i USA

- Studier vi gjort visar att det nästan alltid har en positiv effekt när ett företag inför något slags samarbete med de anställda. Snabbast uppnås effekten genom vinstdelningssystem, säger Richard B Freeman.

En viktig poäng i USA är att om företaget går dåligt får de anställda mindre pengar. Det finns både en morot och en piska.

- Men vinstdelningssystem öppnar bara dörren. Det behövs mer för att ett uppnå ett djupare samarbete med de anställda, säger Freeman.

Eftersom samhället tar en större del av risken vid omställningar kan förändringar ske snabbt i Norden. De två forskarna nämner Follum som ett exempel. Där krävde ägarna att pappersfabriken skulle minska kostnaderna med 18 procent på tre år.

- Vad gjorde VD:n på företaget? Ja, han gick inte till konsultfirman McKinsey, utan tog upp frågan i före-



tagsnämnden och fick de anställda med sig. Inom en månad fanns ett underskrivet avtal hur detta skulle uppnås, säger Bjørne Grimsrud.

Ligger inte i generna

Samtidigt tar norska företag inte med sig denna samarbetsmodell till utlandet.

- Den ligger inte i generna. Vi ser inte motsvarande samarbete med de anställda på norska dotterbolag i utlandet. Utan välfärdsstaten, med sina lagar och avtal fungerar inte heller samarbetsorganen på företagsnivå, säger Eivind Falkum.

Det nordiska välfärdssamhället har hittills klarat av globaliseringen väl, ja rent av bättre än länder med den anglosaxiska modellen. Men en annan del av globaliseringen, den allt större migrationen innebär samtidigt ett hot.

En förklaring till att stödet för en stark stat är så stort i Nordeuropa är att solidariteten också handlar om egenintresse. 85 procent av invånarna i Nederländerna säger i en undersökning som sociologiprofessorn Wim van Oorschot gjort att de är beredda att betala för det sociala säkerhetsnätet eftersom de själva kan behöva utnyttja det.

- Hälften av nederländerna har någon gång fått arbetslöshetsunderstöd, sjuklön, stöd för handikappade eller socialhjälp. Vidgar man frågan till att gälla hela hushållet och nära vänner ökar det talet till 92 procent, säger han.

Stödet för att betala för välfärdstjänsterna faller emellertid kraftigt när dessa även ska omfattas av andra etniska grupper.

- Det är mycket som talar för att den kulturella mångfalden är ett hot mot välfärdsstaten, säger Wim van Oorschot.

Richard B. Freeman från Harvard University är en legend inom arbetslivsforskningen.

- I USA tycker företagen att det är bra att de anställda är med i olika vinstdelningsprogram. Det gör också att de får sämre betalt när företagen går dåligt, säger han.

Utenlandske arbeidere strømmer fortsatt til Island Ny lov om utstasjonert arbeidskraft på trappene

Det islandske Alltinget drøfter nå et lovforslag som skal legge klare forpliktelser på utenlandske firmaer som sender ansatte til Island for å utføre et bestemt arbeid i en begrenset periode.

Tekst/foto: Þorgrímur Gestsson



Polske arbeidere på jobb i Island

Det hersker en tverrpolitisk enighet om saken. Assisterende direktør i ASI, Landsorganisasjonen i Island, Halldór Grönvold, sier at denne loven vil bli den mest progressive i Europa på dette feltet.

- Loven vil legge klare forpliktelser på utenlandske virksomheter som kommer til landet. En grunnregel vil bli at alle utenlandske arbeidstakere skal ha de samme vilkårene som islendinger, når de arbeider her i landet. Loven vil også gi myndighetene makt til å stoppe en virksomhet og ilegge bøter dersom reglene ikke overholdes. Men det spørs selvfølgelig om myndighetene vil lykkes i å følge opp loven, sier Halldór Grönvold.

Etter at arbeidsmarkedet ble åpnet for arbeidsfolk fra de nye EU-landene, 1. mai i fjor, viste det seg at det var vanskelig å sørge for at såkalt utstasjonert arbeidskraft fikk lønn i samsvar med islandske tariff. De første månedene avslørte fagforeningen at flere utenlandske arbeidere som ble ansatt gjennom vikar-

byråer fikk lønn under islandsk tariff.

Ved årsskiftet 2006/2007 var det registrert fire tusen borgere fra de nye medlemslandene i EU på det islandske arbeidsmarkedet. Arbeidsdirektoratet i Reykjavik sier at i tillegg har 1800 borgere fra disse land fått islandske personnumre, men er ikke blitt registrert på arbeidsmarkedet, så ingen vet hvor de jobber og under hvilke kår. Det er antatt at det nå er totalt 16 000 utenlandske statsborgere på det islandske arbeidsmarked. Det er om lag 10 % av arbeidskraften i landet.

- Det gikk halvannen måned før Folkeregistret greide å svare på behovet for nye personnumre, så vi kunne få greie på situasjonen, sier Baldur Adalsteinsson i Arbeidsdirektoratet.

Alle lønnsavtaler skal sendes til Arbeidsdirektoratet, og dersom det viser seg at lønnen er under tariff, kan direktoratet forlange at det blir rettet i samsvar med islandske lov og lønnstariffer.

Til å begynne med betalte om lag halvdelen av vikarbyråene, som ansetter en stor del av utenlandsk arbeidskraft på Island, for lav lønn. Nå har omkring annenhver arbeider fått sin lønn rettet på eller får høyere lønn enn de ellers ville fått, sier Ísleifur Tómasson i Elektrisk forbund (Rafidnadasambandid).

- Mange firmaer registrerer arbeidere som assistenter til elektrikere,

men her finnes det ikke noe slikt. Enten er man elektriker eller lærling, sier Ísleifur Tómasson.

Dette gjelder ikke minst det italienske entreprenørfirmaet Impregilo, som bygger den store dammen i Kárahnjúkar-kraftverket. Der jobber ett tusen ufaglærte arbeidere og bare fire faglærte elektrikere, noe fagforeningen synes er meget mistenkelig.

Formannen i Håndverkerforbundet (Samidn), Finnbjörn Hermannsson, sier at problemene fortsatt er store, ikke minst det at mange blir ansatt som ufaglært arbeidskraft, men jobber som utdannet håndverkere.

- Til å begynne med var situasjonen helt håpløs, bl.a. fordi svært mange kom på egen hånd og trengte arbeid med en gang. De var ofte raske til å takke ja til en jobb, selv om lønnen var under tariff. Når det gjelder folk fra de nye EU-landene, som tidligere hadde fått arbeidstillatelse, registrert på arbeidsgiveren, føler de seg nå som løslatt fra et slaveri. Det synes vi at er en stor forbedring, sier Finnbjörn.

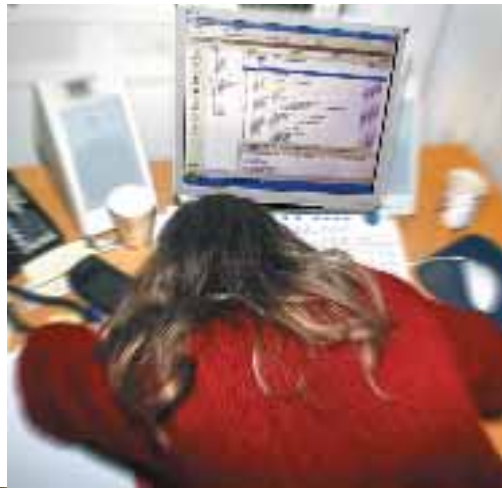
Halldór Grönvold i ASI sier at det likevel ikke ser ut til at det er snakk om "sosial dumping" i særlig grad.

- Derimot føler vi et visst press, spesielt i visse yrker, på at utenlandske arbeidstakere skal bli ansatt på lønnstariffens laveste trinn, mens islandske arbeidstakere blir betalt mer i tilsvarende jobber, sier Halldór Grönvold.

Arbetsmiljön - företagens dolda kapital

Den psykiska och fysiska arbetsmiljön visar tendenser att förbättras. Det visar forskningsrön både från Danmark och från Sverige. Men bilden är inte entydig. Samtidigt som vissa branscher och grupper får bättre arbetsmiljö, halkar andra efter, som till exempel inom kök- och restaurang.

Arbetsmiljö handlar ytterst om människovärde. Om rätten till inflytande, utveckling och resurser som överensstämmer med kraven. Priset för en dålig arbetsmiljö är för den enskilde omätbar och handlar ytterst om sjukdom och i värsta fall för tidig död. Också för företagen kan priset för en dålig arbetsmiljö bli högt. I Danmark undersöker forskarna sambandet mellan ett företags succé och dess sociala kapital. Ingredienser för framgång handlar om tillit, trovärdighet, rättfärdighet och respekt, samt samarbetsförmåga - viktiga kännetecken också på en god arbetsmiljö.



Arbetsmiljö i Helvetesköket

Det finns knappast någon typ av arbetsplats som har ett bredare register av arbetsmiljöproblem än restauranger. I TV-serien "Hell's Kitchen" får vi också se stjärnkrogarnas mörka hemlighet - den kadaverdisciplin som gourmetkockar som Gordon Ramsay kräver av sina anställda.

Text: Björn Lindabl



Foto: Scanpix

Den norska journalisten Marte Michelet tog nyligen upp arbetsmiljön på restauranger i en krönika i Dagbladets helgtidning:

"Fan ta dig din feta jävla kossa!" skriker Gordon Ramsay till en av kockarna i sin restaurang. "Yes Chef!" ropar hon skälvande tillbaka och fortsätter att pösa ut fiskrätter för brinnande livet.

Marte Michelet upplevde själv något liknande som kocklärling på en av Oslos bästa restauranger. Hon hade varit förberedd på hård arbetspress och sträng disciplin, men hon

hade ingen aning om att det också härskade en ideologi som kunde ha hämtats från en militärakademi.

"Jag anade inte att all den elaka utskällningen var en del av en Plan. Det var först när en av de äldre lärlingarna bitade mig upplöst i tårar inne på frysrummet som jag invigdes i det hela. Jag skulle brytas ned, för att så byggas upp igen och det var bra för mig, annars skulle jag bli en eländig kock."

Många faror

Den psykiska pressen kommer i tillägg till alla andra arbetsmiljöproblem. I restaurang-

köket kan man skära sig, bränna sig och få frostsador i kylrummen. Man kan halka på fettfläckar och få belastningsskador. Det är en miljö med obekväma arbetstider, mycket buller och med mikrobiologiska arbetsmiljörisiker som smitta, toxinpåverkan och överkänslighet. Kockar har 2,5 gånger högre risk att få lungcancer än andra yrken.

För många unga är en restaurang eller hamburgerbar den första kontakten med arbetslivet. Men det är få som stannar kvar i yrket.

De som väljer att bli kock håller bara ut i genomsnitt 6,5 år. Stannar man kvar hela livet ökar risken för en tidig död. En manlig kock har en förväntad levnadsålder på 70 år och en servitör på 72 år. Det kan jämföras med präster, som förväntas leva till de blir 81 år, enligt den Statistiska centralbyrån i Norge, som jämfört 76 olika yrken. Kvinnliga kockar, hovmästare och servitörer förväntas leva till de bli 79-80 år, men kommer relativt sett ännu längre ned på listan än sina manliga kollegor. Bara kvinnliga stålverksarbetare förväntas leva kortare.

Lite mobbning

Trots detta har tillströmningen till restaurangyrkena varit stor. Och inte allt är negativt visat en norsk studie som gjordes för ett drygt år sedan för NHO Reiseliv med Terje Tidemann och Reidar Mykletun som redaktörer: "Kökens Hverdag".

- Även om det är en mycket hög genomströmning i yrket trivs många. Ett av de glädjande resultaten var att mobbning är ett så litet problem. Vi lyckades inte ens mäta det. Det är stort sett en trevlig och ungdomlig miljö. De kokkar som vi intervjuade trivdes också väldigt bra, men de tacklade inte den flexibilitet, osäkerhet och stress yrket medför, säger Terje Tidemann

Han arbetar på Opplæringskontoret i Vestfold (som har till uppgift att stödja lärlingar som får praktik på företag) Det får också en råsop i Marte Michelets krönika: *"Opplæringskontoret vet utmärkt väl vilken pervers regim de skickar ungdomarna till"* skriver hon.

- Michelet skjuter långt över målet, säger Terje Tidemann.

- Det hon har upplevt finns i en mycket speciellt miljö. Vi uppfattar inte att det är så i vardagen. Det är allt för generaliserande.

Men Gordon Ramsay är en olycka både för sig själv och för oss som försöker rekrytera folk till näringen.

Trots de många problemen har tillströmningen varit stor. Ett skäl är den flod av TV-program om matlagning som började komma i mitten av 90-talet.

Demoniska kokkar

Intresset för matprogram exploderade för några år sedan. Kockarna kan vara charmrande som Jamie Oliver, älskliga som Tina Nordström, sexiga som Nigella Lawson eller demoniska som Gordon Ramsay.

Jämfört med vad TV-tittarna sett förut i det norska "Fjernsynskjøkkenet", där Ingrid Espelid Hovig var programledare under 32 år, var det en

revolution. I hennes program var matlagning en seriös aktivitet. TV-kocken lagade förnuftig och traditionell mat. Hon supplerades ofta av kosthållsexperten Kaare Norum.

- Idag visar de mest populära matprogrammen matlagning som en underhållning och ett sätt att presentera sig själv, skriver Annechen Bahr Bugge i en forskningsrapport för Sifo, Statens Institutt for forbruksforskning.

- Men toppen för matprogram på TV nåddes för två år sedan. Till årets grundutbildning efter gymnasiet har den minskat med 14 procent, eller 500 personer, påpekar Terje Tidemann.

Dessutom är andelen som hoppar av studierna mycket hög. Hela 45 procent av de som börjar på en grundutbildning inom hotell- och restaurang hoppar av innan de är färdiga.

Många individualister

Enligt en rapport från forskningsinstitutet NIFU STEP kan det bero på att många individualister sökt sig till utbildningen. De är kreativa och konstnärliga, och har därför svårt att anpassa sig till undervisningskökets strama regler.

- Eftersom det är så stor genomströmning är intresset för att skaffa sig vidareutbildning också liten. Det är lätt att få ett ledarjobb ändå, säger Terje Tidemann.

Just den höga genomströmningen är branschens största problem, och det som gör det så svårt att genomföra åtgärder för att förbättra arbetsmiljön.

- På Volvo vill de anställda fortsätta att arbeta och tar därför upp kampen för arbetsmiljön. På en restaurang slutar folk bara. Turnovern är van-

sinnigt hög, säger Jens-Petter Hagen, informationschef i Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet, HRFA.

- Speciellt på mellanledarnivå är det låg kompetens och kort utbildning. Det blir en ond spiral.

Ledarkurs hjälper

I "Kokkens Hverdag" har kokkar som deltagit i det som kallas för Diplomkokkurset intervjuats. De hävdade att det öppnat sig en ny värld för dem när de fick lära sig om personalledning och arbetspsykologi:

"Nu visste de bättre hur de skulle samarbeta och vägleda andra kokkar när de kom tillbaka till sina företag. En ärlig kökschef sa att han hade kunnat behålla fler av sina anställda om han tidigare hade vetat det han nu lärt sig. När han såg tillbaka på tiden som ung kökschef såg han hur många av dem som blev utbrända på grund av att han krävde för mycket av dem i förhållande till deras kompetens och behov."

Den som letar efter försök i den norska restaurangbranschen med alternativa sätt att organisera arbetet i köket eller åtgärder för att förbättra arbetsmiljön letar emellertid förgäves.

Samtidigt har, paradoxalt nog, arbetsmiljön i restaurangerna fått ett enormt lyft i Norge och Sverige i och med att rökning förbjöds. I bägge länderna rapporteras det om bättre hälsa för de anställda. Speciellt för servitörerna är skillnaden stor. Till sommaren införs rökförbudet också i Finland och på Island, medan Danmark än så länge nöjer sig med att skärpa reglerna för rökning på restauranger från och med april. Rökfrihet ska gälla som princip. Men det ges möjlighet att ha rökrum dit även drycken får tas med.

Två steg framåt, ett bakåt - arbetsmiljö i rörelse

Arbetsmarknaden är i ständig rörelse, påverkad av internationell konkurrens, teknisk utveckling och politiska beslut. Nya jobb tillkommer och andra försvinner. Arbetsmarknaden och därmed också arbetsmiljön blir allt mer varierad och differentierad. En del arbetstagare har fått bättre arbetsmiljö än tidigare, men de förbättrade villkoren gäller inte alla. Tvärtom finns det grupper som riskerar att bli permanenta i dåliga arbetsmiljöer. Fortfarande är också många sjukskrivningar direkt relaterade till arbetsmiljön.

Text: Gumbild Wallin

I Danmark anser allt fler arbetstagare att de har fått mer inflytande över arbetet. Många tycker också att de får mer stöd av chefen och att de har fått bättre balans mellan arbete och privatliv. Det visar den återkommande "Nationale Arbejdsmiljø Kohorte, NAK" från Danmark som just publicerat rapporten "Arbejdsmiljø i Danmark 2005". Samtidigt ökar intensiteten i arbetet.

- Kraven på hur fort människor ska göra saker har stigit, vilket också var förväntat med tanke på internationaliseringen. Men kanske kan effekterna av ett ökat tempo kompenseras av att medarbetare uppger ett ökat stöd av ledningen och ett större inflytande över arbetet, säger Hermann Burr, sociolog vid det "Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø" i Köpenhamn och en av de forskare som arbetat med rapporten.

Ledarskapets viktiga roll

Hermann Burr är överraskad och intresserad av att deltagarna upplever ökat inflytande och ökat stöd av ledningen. Att vara ledare har allt mer kommit att handla om att få människor att jobba tillsammans, i team, vilket innebär att fler människor blir indragna i beslut och däri-

genom får ett växande inflytande.

- Makten fördelas ut i organisationen och när den gör det uppstår lättare konflikter, vilket i sin tur kräver ett aktivt ledarskap. Jag tror vi kommer att se ökat fokus på ledarskap framöver. Jag tror också att vi kan bli mycket bättre än vi är idag. Inte så att ledare är dåliga, men det finns en omedvetenhet om ledarskapets betydelse, säger Hermann Burr.

Undersökningen, som omfattar svar från mer än 9000 slumpmässigt utvalda personer, visar hur arbetsmiljön förändrats mellan åren 2000 och 2005 och också hur den ökande internationaliseringen påverkar de nationella arbetsmiljöerna. Dagens arbetsmiljö präglas av ett arbetsliv i rörelse.

Globalisering, ökad konkurrens, politiska beslut som till exempel att marknadsanpassa delar av offentlig sektor, ny teknik och framväxten av nya arbeten påverkar jämförelser med tidigare år. När till exempel den danska undersökningen visar att fler uppger att de känner mer känslomässig press i arbetslivet, beror det inte på att situationen förvärrats, utan det har helt enkelt blivit fler som arbetar inom sådana yrken som kräver kontakt med andra män-

niskor. Sammansättningen av arbetsmarknaden förändras och det påverkar utfallet i arbetsmiljöundersökningen, enligt Hermann Burr. Att fler människor upplever balans i livet, tycker han är överraskande.

Oväntad balans

- Det är spännande. Vi har sett potentiella problem med den nya tekniken som gör det möjligt för människor att ta med sig arbetet hem och förväntat oss att sådana yrken som lärare och journalister skulle vara i riskzonen. Men våra tal visar inte det. Istället är det människor utan yrkesutbildning, människor med oregelbundna arbetstider som upplever obalans mellan arbete och fritid, så det verkar alltså inte ha med IT att göra, säger han.

Men alla delar av arbetsmiljön utvecklas inte till det bättre. Till exempel klagar var tredje dansk över höga bullernivåer i arbetet, vilket är en ökning med tolv procent jämfört med 2000. Det ökade inflytande gäller heller inte alla. Arbetstagare mellan 20 och 29 år har generellt en sämre arbetsmiljö än de äldre och det omfattar också inflytande. De unga lyfter också mer, har mer ensidigt och bullrigt arbete och bedömer sina framtidsutsikter och

utvecklingsmöjligheter som sämre än de äldre. Det förklaras med att unga arbetar i andra jobb och branscher än äldre, men också att de yngre har andra arbetsvillkor på grund av att de ännu inte skaffat så mycket erfarenhet som de äldre, förklarar Hermann Burr. Gruppen som är mellan 30 och 39 år, tycker däremot att de har goda utvecklingsmöjligheter.

Ökad klyfta

På Island har man inte återkommande arbetsmiljöundersökningar, men Gudbjörg Linda Rafnsdóttir, docent i sociologi och verksam vid "The Research Centre for Occupational Health", RIV, på Island och forskare vid universitetet i Reykjavik, har länge följt utvecklingen inom arbetsmiljöområdet.

- Utvecklingen beror på vilka arbeten vi talar om. Den fysiska arbetsmiljön har förbättrats, men den psykosociala arbetsmiljön ger en mer komplicerad bild. Jag tycker mig se en ökad

klyfta mellan goda och dåliga arbeten, där de dåliga arbetena har blivit mer ensidiga, säger Gudbjörg Linda Rafnsdóttir.

Hon tar exempel från sin forskning inom fiskeindustrin. Visserligen har den fysiska arbetsmiljön blivit bättre. Fabrikerna har moderniserats och de fysiska villkoren har förbättrats. Men samtidigt har den psykosociala miljön blivit sämre. Arbetsuppgifterna har blivit mer uppdelade och därmed enformiga. Arbetstagarna har blivit mer isolerade och de blir också mer granskade. Genom den tekniska utvecklingen kan ledningen följa den enskildes prestation sekund för sekund. Arbetet har blivit uppdelat och blivit tayloristiskt, menar Gudbjörg Linda Rafnsdóttir.

- För dem som jobbar med sina händer har man tagit bort tänkandet, det vill säga det vi lämnade för tio, tolv år sedan. Effekten av de ensidiga arbetena blir att rörelserna blir monotona och att både fysisk och psykosocial belastning

ökar. Det drabbar främst arbetstagare utan yrkesutbildning inom fiskeindustri, call centers och liknande verksamheter, säger hon.

// Jag tror inte att vi är friskare än andra, eller att vi har bättre arbetsmiljö än andra, men den isländska självbilden handlar mycket om att vara duktig på jobbet

Till skillnad från de andra nordiska länderna ger arbetsmiljöproblem på isländska företag liten effekt på sjukskrivningarna. Island har jämförelsevis mycket låga sjukskrivningstal. Sjukskrivningar, eller kostnaderna för dem, blir inte en press för att åtgärda arbetsmiljöproblem. Men frågan är också om de låga sjukskrivningarna ger en rättfärdig bild av den isländska hälsan.

- Jag tror inte att vi är friskare än andra, eller att vi har bättre arbetsmiljö än andra, men den isländska självbilden handlar mycket om att vara duktig på jobbet. Våra arbetsplatser är också mindre och det gör att människor känner sig viktiga där, säger Gudbjörg Linda Rafnsdóttir.

Ett individualiserat arbetsliv

Den danska NAK-undersökningen bygger på branscher, men forskarna påpekar att det finns stora skillnader inom de olika branscherna. Alla har helt enkelt unika kombinationer av arbetsmiljöförhållanden och jobben grupperar sig i stort sett efter om människor arbetar med information, människor eller material. En liknande utgångspunkt har det svenska forskningsprojektet "Arbetslivets många ansikten" som utförts på svenska Arbetslivsinstitutet. Under tre år, sedan 2004 och framåt, har 2400



Foto: Scanpix

representativt utvalda personer svarat på frågor som rör arbetet, men också livet utanför det. Intervjupersonerna har sedan delats in utifrån hur de upplever hälsa, balans, inkomst, anställningsbarhet och arbetslust. Av resultaten har man formulerat tretton mönster, eller kluster. Bakgrunden för detta sätt att beskriva arbetslivet är flera. Ett av skälen är att arbetslivet har blivit mer komplext. En skola kan till exempel ha en god arbetsmiljö, medan en annan har höga ohälsfaktorer som kan kopplas till arbetet.

- Förr var arbetslivets villkor mer generella, men idag är arbetslivet mer individualiserat och specialiserat. Det innebär bland annat att arbetsvillkoren kan se helt olika ut i samma bransch, säger Annika

/// Sjukfrånvaron har minskat något generellt, men vi kan också se att var femte har fått allt svårare att psykiskt orka med jobbet och att de svagaste trillar ut från arbetslivet

Härenstam, professor vid Arbetslivsinstitutet i Stockholm.

När Arbetslivsinstitutet läggs ner i sommar kommer Annika Härenstam att bli professor vid Institutionen för Arbetsvetenskap i Göteborg och med sig tar hon projektet "Arbetslivets många ansikten".

Några betalar

Generellt kan sägas att det finns både vinnare och förlorare på förändringar i arbetslivet. Vissa yrken kan till exempel finnas med både i frisk- och riskprofiler. De som toppar hälsoligan är de som som finns i gruppen "Lugna och stimulerande". De kan till

exempel vara inköpare, ingenjörer och arkitekter och deras arbetsliv kännetecknas av att de har låga krav, liten bundenhet, hög stimulans, högt inflytande och stora möjlig-heter till utveckling.

- Över lag kan vi se att det blir lite bättre för många, men skillnaderna är stora mellan olika kluster. Vi kan se att inflytandet ökar för många. Sjukfrånvaron har minskat något generellt, men vi kan också se att var femte har fått allt svårare att psykiskt orka med jobbet och att de svagaste trillar ut från arbetslivet, säger Annika Härenstam.

De som uppvisar sämst hälsa lever ofta i rutinbetonade, bundna och stressiga arbetsmiljöer, inte sällan med obehagliga arbetstider. Till exempel bedömer Annika gruppen "rutinbetonade serviceinriktade" som bekymmersam. Den kännetecknas av höga krav och små möjligheter att påverka sin arbetssituation och risken för ohälsa är stor. Många stannar också kvar länge i den typ av jobb, som återfinns i vård, skola, omsorg och detaljhandel.

- Det finns de som betalar ett högt pris för att samhällsmedborgarna ska få service dygnet runt, säger Annika Härenstam,

När jobbet blir en honungsfälla

Den bästa hälsan finns hos högre tjänstemän och de med den högsta risken att bli sjuka har en arbetarprofil, även om resultaten visar att både hög- och lågutbildade och arbetare och tjänstemän har goda förhållanden. En grupp som förväntas Annika Härenstam är de som finns i klustret "aktiva". De aktiva jobbar ofta med symbolyrken eller människoyrken. Med symboler menas till exempel text, siffror eller pengar. I den här gruppen finner man

till exempel chefer, egna företagare och yrken inom vård och omsorg. De har stimulerande arbetsuppgifter, stort inflytande och höga inkomster. Ändå har de dålig balans mellan ansvar och befogenheter. De verkar fastna i honungsfällan, det vill säga arbetslusten känner inga gränser. Kraven har internaliserats och de använder sig inte av det inflytande de faktiskt har.

- Det är den negativa sidan av det individuella arbetslivet och en kombination av informella beslutsstrukturer. Mångas arbetsåtaganden är också beroende av att andra fullgör sina arbetsuppgifter. Gör inte andra sitt jobb sitter man själv kvar med arbetet, till exempel inom vården, säger Annika Härenstam.

Hennes slutsats är att ledarskapet blir viktigare, precis som de danska rönen också visar.

- Man är jätteberoende av sin chef idag, även om man kan känna sig kliven inför detta och också vill befria sig. Men den svenska plikt känslan gör det svårt att säga ifrån och då blir chefs roll betydelsefull. Chefen får avgränsa arbetsuppgifter, lösa problem, stötta och vara bollplank. Man kan annars bli så ensam i arbetslivet, säger Annika Härenstam.

Tanken är att människor ska kunna känna igen sig i något av de mönster som beskrivs genom klustren och att de därigenom ska kunna förändra de saker som är problem.

- De tretton klustren ska inspirera till diskussioner om hur det ser ut på den egna arbetsplatsen. Inflytande, hälsa, balans, arbetslust och anställningsbarhet är variabler som kan förändras och det viktiga är att människor är experter på sina egna arbetsvillkor, säger Annika Härenstam.

Fra kontrol til tillid

En ny virksomhedspolitik med kerneværdier som medbestemmelse og ansvar, tillid og åbenhed i den danske butikskæde Irma har vendt nedtur til fremgang på både det menneskelige plan - og økonomisk.

Tekst og foto: Anders Jakobsen

Jannie Olsen og Charlotte Moe Petersen er begge vareplanlæggere i den danske butikskæde Irma, der handler med dagligvarer. I 1990'erne styrede butikskæden mod afgrunden, og der gik panik i ledelsen. Der blev indført kontrol med alt og alle, og det var ikke sjovt, fortæller de.

I slutningen af 1990'erne kom en ny ledelse og en helt anden virksomheds- og personalepolitik. Irma har siden vendt nedgangen til fremgang med plus på bundlinien. Samtidig har Irma modtaget en stribe priser for sin fremsynethed - som ikke mindst handler om et godt psykisk arbejdsmiljø:

- Vi er blevet langt mere selvstændige og åbne overfor ledelsen, fortæller Jannie Olsen. Hvis vi laver noget godt, er vi blevet meget bedre til selv at fortælle om det. Tidligere handlede det mest om fejlfinding hos hinanden, og man blev hurtigt piller ned.

- Vi har ikke mere så meget central kontrol, og rigtig meget ansvar er lagt ud til de enkelte medarbejdere. Tidligere fokuserede vi på problemerne - nu ser vi på det, der går godt, og det har haft en meget positiv effekt. Det er også blevet meget sjovere at gå på arbejde, siger Charlotte Moe Petersen.

Stifinder

Personalet har som led i den nye proces gennemgået et såkaldt "Stifinderprogram" - et

kursus, hvor den enkelte medarbejder lærer selv at finde de bedste løsninger i det daglige arbejde - i stedet for at vente på at modtage direktiver fra f.eks. en leder:

- Det har lært os at tænke mere produktivt, og både de menige medarbejdere og lederne er blevet coachet - og vi har lært at coache hinanden. Det er langt mere tilfredsstillende selv at finde de bedste løsninger, siger Jannie Olsen.

- Vi har samtidig fået rig mulighed for at ytre os og komme med gode idéer til løsninger - sådan var det ikke tidligere. Stifinderforløbet var ikke mindst en bonus, fordi vi har udviklet os selv - og vi bruger det også privat. Desuden har vi fejret og festet for vore succeser! siger Charlotte Moe Petersen.

Vi stoler på hinanden

Tillidsrepræsentant Jette Colberg er konstitueret formand for Landsklubben Irmabutikkerne. Hun husker også nedturen i 1990'erne:

- Det var virkelig dejligt, da det vendte til bedre tider. Der er i dag lagt et stort ansvar ud på den enkelte medarbejder, og vi stoler på hinanden. Er der problemer, er vi rigtig gode til at løse dem.

- I dag har medarbejderne i butikkerne en masse brugbar værdi i kraft af deres kvalifikationer og deres evne til at kunne virke meget selvstændigt. Man bliver respekteret, og der lyttes



oprigtigt til én. Hvis en medarbejder er utilfreds med sin ledelse, så tager vi det op, løser problemet og lærer af det, fortæller Jette Colberg.

Et helt liv

Den administrerende direktør for Irma, Alfred Josefsen, lægger vægt på, at medarbejderne bliver frigjorte og selvstændige, så de udvikler sig med jobbet:

- Det at være ansat i Irma handler ikke mindst om at have et helt liv. Vi har skabt fremgang med gode tal på bundlinien og et lavt sygefravær, fordi de ansatte føler sig godt tilpas. Til trods for, at det generelt kan være svært at få nye folk, har vi slet ikke problemer med at rekruttere nye, fordi det er attraktivt at arbejde i Irma.

- Lederne skal sikre, at vi har kompetente og proaktive medarbejdere, der kan skabe fremadrettede processer. Vi arbejder meget målrettet med at bekæmpe stress. Ud over dagligvarer sælger vi også den oplevelse, det gerne skulle være at handle i Irma. Det kan kun gøres af velfungerende medarbejdere med en dybfølt holdning om, at hver enkel funktion er vigtig.

- Vi er ikke bange for at rose og bakke op om medarbejderne. Men det betyder ikke, at vi blot skal please dem - det ønsker de ikke. De vil gerne have krav, men man kommer utroligt langt med åbenhed og tillid til sine medmennesker, siger Alfred Josefsen.



Billede øverst: Jannie Olsen og Charlotte Moe Petersen, der begge er vareplanlæggere i Irma, fortæller, at meget ansvar er lagt ud til de enkelte medarbejdere, som nyder stor tillid.

Billede nederst: Hvis en medarbejder er utilfreds med sin ledelse, så tager vi det op, løser problemet og lærer af det, fortæller tillidsrepræsentant i Irma, Jette Colberg.

Sosial kapital - kriterium for suksess

Hva kjennetegner et godt arbeidsmiljø? Og hva er sammenhengen mellom et godt arbeidsmiljø og produktivitet? Danske forskere peker på sosial kapital som et kriterium for en virksomhets suksess på begge områder.

Tekst: Berit Kvam

Sosial kapital er brukt som betegnelse på x-faktoren som gjør at nordiske land hevder seg så godt i den globale konkurransen til tross for advarsler om høye skatter og stor offentlig sektor. Begrepet er også brukt i andre sammenhenger. Definisjonen er derfor ikke entydig, men tillit er en vesentlig dimensjon. Betydningen av sosial kapital for arbeidslivet har fått mindre oppmerksomhet. Det opptar forskerne ved Det Nationale Forskningscenter for Arbeidsmiljø (NFA) i Danmark.

Her definerer forskerne virksomhetenes sosiale kapital langs tre dimensjoner: tillit og troverdighet, rettferdighet og respekt samt samarbeidsevne. Det handler ikke om individuelle ferdigheter, men om den relasjonelle kvaliteten i en organisasjon; om forholdet mellom ledelse og ansatte og ansatte imellom. Sosial kapital er som et barometer på hvordan det står til i en virksomhet.

- Virksomheter med høy sosial kapital har et bedre psykisk arbeidsmiljø og kan vise til bedre resultater enn virksomheter med lav sosial kapital, sier professor Tage S. Kristensen ved Danmarks nye nasjonale forskningscenter for arbeidsmiljø, NFA.

Han er en av de ansvarlige forskerne i prosjektet "Virksomheters innsats for et bedre psykisk arbeidsmiljø", VIPS, som Det Nationale Forskningscenter for Arbeidsmiljø (NFA) utfører i samarbeid med

Institut for Produktion og Ledelse ved Danmarks Tekniske Universitet, TeamArbejdsliv samt Institut for Miljø, Teknologi og Samfund og Institut for Samfundsvidenskab og Erversøkonomi ved Roskilde Universitetscenter. VIPS startet opp i 2004 og avsluttes i 2007. De foreløpige konklusjonene fra VIPS sammenholdt med annen viten på feltet viser at det er en sammenheng mellom høy sosial kapital, godt arbeidsmiljø, produktkvalitet og produktivitet.

- Det ser ut til at virksomheter med høy sosial kapital preges av at ansatte har innflytelse over egen arbeidssituasjon og blir lyttet til i beslutningsprosesser. De ansatte er også godt tilfredse, de har lavt fravær, er lite preget av stress og har god helse. Dessuten ser det ut til at arbeidsplassen preges av færre konflikter og mindre mobbing, og at ansatte viser større evne til omstilling og fleksibilitet. Omvendt kjennetegnes virksomheter med lav sosial kapital av lavt engasjement og liten grad av involvering av ansatte. Medarbeiderne er lite tilfredse og har høyt stressnivå, dårlig helse og høyt fravær, sier Tage S. Kristensen mens han tegner en tabell som viser resultatene slik de ser ut nå før prosjektet er helt avsluttet.

Hvorfor er det sånn?

- Vi mener at tillit og troverdighet, rettferdighet og respekt og samarbeidsevne er grunn-

leggende dimensjoner i et godt psykisk arbeidsmiljø.

Den relasjonelle kompetansen i virksomheten som de tre dimensjonene er uttrykk for, er ifølge forskerne stadig viktigere for det psykiske arbeidsmiljøet. Det gir grunnlag for bedre kvalitet og produktivitet uavhengig av hvilken type virksomhet det handler om.

Prosjektet VIPS omfatter 15 ulike virksomheter med i alt 3750 medarbeidere. Det er virksomheter innenfor så forskjellige områder som: intensivt industriarbeid, som blant annet preges av mye ensidig gjentakende arbeid; ulike former for omsorgsarbeid, der det er overhyppighet av diagnosen utbrenthet; og grenseløst kunnskapsarbeid, som preges av høye krav og lang arbeidstid. Professor Kristensen sitter i styringsgruppen for det hele.

Men hva menes med tillit og troverdighet i denne sammenhengen?

- Du må si hva du gjør, og gjøre det du sier du skal. Det er helt nødvendig for at man skal kunne få et godt samarbeid. Tillit vil si at man tror på det folk sier, og at ledelsen stoler på at de ansatte kan og vil gjøre et godt stykke arbeid. Tillit og troverdighet er ikke noe man har, men noe man bygger hver dag. En krisesituasjon der man mister tilliten kan være fatalt for en virksomhet. Erfaringen viser at det tar minst fem år å bygge tillit i en organisasjon hvis det har vært samarbeidsproblemer, hevder han.

- Rettferdighet og respekt handler om å bli sett og verdsett i organisasjonen, for eksempel i forbindelse med fordeling av goder som lønn eller frynsegoder og fordeling av arbeidsoppgaver.

En kartlegging av danske lønsmottakeres psykiske arbeidsmiljø, som ble gjennomført av Det Nationale Forskningscenter for Arbeidsmiljø (NFA) i 2005, viste at her sliter mange virksomheter med en del utfordringer. I undersøkelsen som omfattet et representativt utvalg på 3517 danske lønsmottakere var det færre enn halvparten som syntes de blir møtt med rettferdighet og respekt. Samtidig svarte litt over halvparten at det var et tillitsfullt forhold mellom ledere og medarbeidere.

Begrepet sosial kapital er godt egnet som redskap for utvikling i virksomheter fordi det tydeliggjør utfordringene, mener forskerne.

- Det blir lettere å få tak i hva det handler om. Alle kjenner seg igjen og forstår hva det dreier seg om når vi snakker om tillit, rettferdighet og samarbeid, sier prosjektleder for VIPS, Peter Hasle ved NFA.

Partene i samarbeid

Et av hans eksempler er hentet

fra slakteribransjen. I artikkelen "Fra konfliktkultur til utvikling i fællesskab - social kapital i danske slagterier" (Tidsskrift for Arbejdsliv, 3-2005) viser Peter Hasle og hans medforfatter, Niels Møller, at utvikling av tillit mellom ledere og arbeidere har skapt grunnlag for en felles utvikling av produksjon og arbeidsmiljø. "Traditionen med stærke parter og konflikt er paradoksalt en del av forklaringen på, at medarbejderne har fået betydelig indflydelse. Den anvendes her i samarbejde med og ikke i konflikt med ledelsen. Tillid er et av de viktigste elementer i oppbygningen av social kapital på disse slagterier."

Forfatterne beskriver slakteriene som en tøff bransje, som er kjent for å ha et hardt arbeidsmiljø, både fysisk og psykisk, og en bransje som har vært preget av en mistillitskultur og mange streiker. Men noen slakterier skiller seg ut ved et vesentlig lavere sykefravær, mindre personalomsetning og nesten ingen streiker. De kjennetegnes ved å ha gjennomgått en utvikling fra å ha en mistillitskultur til å ha en kultur bygget på tillit. Hasle og Møller viser i sin artikkel til at reduksjon av sykefravær og forbedringer i det psykiske arbeidsmiljøet har kommet

som et resultat av en felles innsats for å redusere antallet streiker. For å få det til har de vært nødt til å forbedre de sosiale relasjonene. "Ledelsen har vært klar over, at det var nødvendig at afgive en del av sin magt til medarbejderne for at opnå et bedre samarbejde. Og medarbejderne har kunnet indgå i dette samarbejde ud fra en viden om egen styrke." Resultatet av prosessen for å forbedre de sosiale relasjonene ble gode samarbeidsforhold og et godt psykisk arbeidsmiljø basert på tillit, medinnflytelse og verdsettelse.

Lederen - en nøkkelfunksjon

- I en moderne organisasjon spiller lederen en avgjørende rolle. Uten god ledelse, blir det ikke et godt psykisk arbeidsmiljø. Det psykiske arbeidsmiljøet er så viktig for virksomhetens totale ve og vel, at det ikke kan overlates til eksperter eller utenforstående, men må sees som en del av den daglige ledelsens ansvar og oppgave, sier Tage S. Kristensen.

Hans utgangspunkt er at lederrollen er endret fra å være teknisk rasjonell til det å være relasjonell. Det betyr at lederen må kunne gripe inn i gruppeprosesser, bidra til å løse konflikter, være oppmerksom på enkeltpersoners utvikling og helbred, og formulere mål og verdier for virksomheten.

- Ledelsen har i høy grad et ansvar for å være rettferdige, kompletterer Peter Hasle. Rettferdighet illustrerer maktfordeling og er en avgjørende dimensjon i utviklingsarbeidet; alle må tas på alvor og alle beslutninger som treffes må foregå i åpenhet.

- I den nordiske modellen har også tillitsapparatet et ansvar for å sikre rettferdighet, legger han til.



Foto: Scanpix, Danmark

Tyst kunskap guld värd

Mitt bland alla saneringar och omstruktureringar finns fortfarande stabila och trygga arbetsplatser i Finland. Där räknar man med att satsningar på arbetsmiljö ska löna sig när kampen om arbetskraften hårdnar.

Tekst: Carl-Gustav Lindén. Foto: Cata Portin

När priserna i tävlingen *Finlands bästa arbetsplats* delades ut i slutet av februari fanns ett överraskningsnamn med, Pensionsskyddscentralen (PSC). Där är bra arbetsmiljö inget trendfenomen.

- Vi har folk som jobbat här i mer än 40 år. Det är ovanligt. PSC har aldrig sagt upp någon, säger Minna Kurttila, personalutvecklingschef.



- Vi har krossat myten att det inte går bra på kvinnodominerade arbetsplatser, säger Minna Kurttila.

Vi förfasar oss över en finländsk elektronikföretagare som samma dag meddelar att nästan alla anställda får gå när den sista fabriken i hemlandet stängs. Stabilt och tryggt ska det vara.

- I den privata sektorn kan ju arbetsgivarna inte lova arbete för evigt, de erbjuder personlig utveckling istället. Vi har både och.

PSC har bland annat hållit fast vid sin egen företagshälsovård, medan de flesta organisationer lagt ut detta på utomstående. Samarbetet mellan hälsovård och personalavdelning är intensivt.

Den goda stämningen på job-

bet var utslagsgivande i tävlingen, hela 85 procent trivs bra eller mycket bra. Framförallt handlar det om en känsla av att utträta något samhälleligt meningsfullt. Kopplingen mellan arbetsplats och privatliv är också stark, vid sidan av jobbet kan de anställda ägna sig åt konst, drama, gymnastik, musik i samma utrymmen. Samtidigt försöker arbetsgivaren hjälpa till med att samordna jobb och familj.

- När jag kom hit ruskade jag nog på huvudet, det var en egen värld. Men allt detta ökar trivseln, säger Kurttila.

Snärjig lagstiftning

Pensionsskyddscentralen är hjärnan i det finländska arbetspensionssystemet. När riksdagen stiftar nya lagar räknar PSC:s experter ut effekterna på regelverket, hur dess uppbyggnad förändras. Det tar tid att lära sig detta komplicerade system med sina bitar av förmåner, finansiering och försäkring. Reformen och förändringar duggar tätt.

- Det är en djungel. Första året här gör man nog klokast i att inte svara i den där, säger juristen Rolf Storsjö, 53 år, och pekar på sin telefon.

En av de punkter som nämndes av priskommittén var PSC:s satsning på äldre arbetstagare, Vi Veteraner, ett program för att överföra tyst kunskap som uppstått inom huset. Medelåldern på de anställda är

45 år, mot lite på trettio hos de två andra pristagarna - Microsoft och Accenture. Det gör att man tvingats ta itu med det stora generationsskiftet på allvar. År 2011 går hundra anställda i pension, en fjärdedel av personalen. Med en tre månader lång utbildning av husets veteraner vill ledningen försäkra sig om att deras kompetens stannar kvar i organisationen. Tyst kunskap handlar om intuition, sinnesintryck och uppfattningar - begreppet definierades av den ungerska vetenskapsfilosofen Michael Polanyi.

- Ofta förmår erfarna veteraner inte att uppskatta den väldiga kompetens och erfarenhet de bär på. Vi menar att det är viktigt att sprida den i huset, säger Minna Kurttila.

På topp vid 55

Efter kompetenskartläggningar har de utvalda personerna samlats till kurser där deltagarna lär sig vad tyst kunskap är, hur den byggs upp och att det finns processer och modeller för att överföra den till andra personer. Rolf Storsjö går som bäst utbildningen där ett av budskapen är att kompetenskapitalet är på topp vid 55 års ålder.

- Jag har fått veta att äldre människor kan lära sig nya saker, minnet blir inte sämre med åldern. Storsjö, med minst tio år kvar till pensionen, är samtidigt mentor för en yngre jurist, Anniina Alaluusua. Själv har han nyligen lärt sig spanska -



Rolf Storsjö är mentor för Anniina Alaluusua.

på egen hand.

De anställda har tillgång till skraddarsydd kompetensutveckling och planering av karriärstigar. Mycket görs i samarbete med Arbetshälsoinstitutet, medan de namnstarka konsulterna stoppas i dörren.

- Väckelsemötena är ju trevliga, men de bär oss inte särskilt långt, säger Minna Kurttila som har en bakgrund inom beteendevetenskap.

Speciellt med PSC är att 80 procent av personalen är kvinnor.

- Vi har krossat myten att det inte går bra på kvinnodominerade arbetsplatser.

*Fotnot:
Pensionskyddscentralen vann första priset i Great Place to Work Institutes Finlandstävling i klassen för offentliga organisationer.*

Arbetsmiljön ger konkurrenskraft

Arbetsmiljön kommer att vara en viktig framgångsfaktor i framtiden när konkurrensen om de bästa förmågorna hårdnar. Det är knappast en tillfällighet att ett av världens mest framgångsrika storföretag, Microsoft, tre år i rad valts till Finlands bästa arbetsplats.

Tekst: Carl-Gustav Lindén

- Företagen vet redan nu att arbetskraftsbristen innebär att man måste hålla fast vid gamla arbetstagare. Om alla de bästa sticker är det en förfärlig sak, säger projektchef Ismo Suksi vid social- och hälsovårdsmi- nisteriet i Helsingfors.

År 2010-2012 går de stora årskullarna som föddes efter kriget i pension: befolkningen åldras snabbare än i något annat EU-land. Suksi ansvarar för det statliga Veto-programmet som ska göra arbetslivet mer lockande. Att äldre arbetstagare får större uppskattning ser han som ett av de stora framstegen efter fyra år - det går att läsa ur sysselsättningsstatistiken.

- Finland är ett speciellt land såtillvida att det inte finns någon stor skillnad mellan generationerna.

Öppnar ögonen

Ismo Suksi säger att synen på äldre arbetstagare överlag har förändrats under de två senaste åren, mycket tack vare statens kampanjprogram som öppnat allmänhetens ögon. Den stora pensionsreformen 2005, med flexibel pensionsålder, har också lett till att folk väljer att arbeta längre för att få en

högre pension. I flera branscher har den fysiska miljön förbättras, olycksfallen inom byggbranschen har exempelvis minskat dramatiskt. Men fortfarande är arbetslivet alltför hårt: samtalen om väder och vind har försvunnit - istället är all kommunikation inriktad på resultat.

- Uppfattningen om utvecklingssamtalens kvalitet är ju inte bra. Dessutom sker de bara en gång per år.

Ett särskilt problemområde är hälsovård där personalen bokstavligen knärr under belastningen med att lyfta och vända patienter. Risken att bli utsatt för våld har också ökat markant. De projekt som genomförts inom ramen för Veto-programmet har gett lysande resultat.

- Fysiskt tungt arbete har en mer traumatisk inverkan på kvinnors arbetsförmåga än mäns. Före 55 års ålder ser man ingen skillnad, men sen rasar den för kvinnorna. Därför är det så viktigt att titta på ergonomin i sjukvården. Lyft orsakar arbetsoförmåga, folk förbrukas.

Suksi drar sig för att jämföra människor med maskiner, men

understryker att forskning visar att analogin håller: Satsningar på arbetsmiljö är bra ur produktivitetssynvinkel.

- Det som hålls i skick fungerar bättre.

Valdags

Finland går till riksdagsval i mars och Finlands moderater, samlingspartiet, hotar efter svensk förebild att se över finansieringen av de olika arbetslivsprogrammen, om de får regeringsmakten. Samtidigt går debatten inför valet het om den snabba tillväxten av tillfälliga anställningar och låglönejobb som gjort att regeringen under statsminister Matti Vanhanen verkar ha nått sitt mål om etthundratusen nya jobb under valperioden. Ismo Suksi antar att nästa regering hur som helst kommer att fortsätta på den inslagna linjen, arbetslivsprogram i någon form finns över hela EU. Utvärderingsarbetet av de fyra gångna åren är i full gång.

- Det behövs ett enhetligt paraply för samma saker som hittills, men vi måste få myndigheterna att samarbeta bättre.

Fler företag behövs i forskarnätverket

Den närmaste tiden kommer arbetsmiljöforskare runtom i Norden att få besök från Finland. Mia Latta, som är ny direktör vid utbildningsinstitutionen Niva i Helsingfors, ska åka runt för att skaffa nya nätverk.

Latta, vars modersmål är finska, förbereder sig genom att bland annat studera danska med privatlärare.

- Jag förstår visserligen danska, men längre möten på danska kan bli ansträngande.

Det är med hög ambitionsnivå som Mia Latta tagit sig an det nya jobbet. Hon tillträdde i oktober.

Niva som står för Nordiska institutionen för vidareutbildning inom arbetsmiljöområdet, fyller 25 år och är med sina 3,6 tjänster en av Nordiska ministerrådets minsta organisationer. Niva verkar i anslutning till Arbetshälsoinstitutet i Helsingfors och ska vara ett forum för informationsspridning inom arbetsmiljöområdet. Med en årsbudget på 450 000 euro samt 120 000-150 000 euro i kursavgifter är resurserna begränsade och framgångarna bygger på ett brinnande intresse bland forskare att ordna kurser.

Behöver inte vara blyg

- Jag är öppen för olika idéer, lovar Latta som själv står i beredskap att disputera på sin avhandling i sociologi vid Göteborgs universitet i sommar. Hon har forskat i de privata och offentliga nätverkens betydelse för hushåll som riskerar utslagning bland annat



Text:
Carl-Gustav Lindén



Foto: Cata Portin

i form av arbetslöshet. Hennes familj håller på att etablera sig i Helsingfors efter flera år vid universitetet i Göteborg och tidigare Dublin, där Latta var forskningsledare vid The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

- Ministerrådet prioriterar arbetslivet och det tycker jag är logiskt eftersom det är ett område där vi har mycket att ge andra länder. Vi brukar vara lite blyga, men det ska vi alls inte vara.

Skillnaden gentemot det hon upplevde i Dublin var att de nordiska länderna har fler nivåer på forskningen, inte bara en nyliberal modell där arbetslivsfrågor utgår från företagen, utan även en samhällsvetenskaplig dimension.

- Det som gör Niva speciellt är också att det inte finns någon annan institution som arbetar på en så här avancerad nivå.

När Niva startades i början av 70-talet var det först med avancerade kurser i epidemiologi under professor Sven Hernberg från finska Arbetsmiljöinstitutet, senare den finsk-kanadensiske professorn Olli Miettinen. Men ämnesområdet för kurserna har breddats till att gälla allt som har med arbetsmiljö att göra, med fokus på arbetsplatsen.

- Det politiska, de stora linjerna, går utöver det vi tittar på.

Etnicitet problem

Ryktet om att Nivas kurser håller hög standard har spritt sig och allt fler deltagare, som kan vara forskare och specialister, experter eller studerande, kommer numera från kontinenten.

- Vi tar också in nya grejer, som etnicitet och diversitet.

Den grupp som arbetar är inte så homogen och hur integrerar man människor med olika bakgrund?

Helsingfors har blivit mer internationellt under de tio år Mia Latta har bott utomlands, men etnicitetsfrågan är ändå något som inte diskuteras. Familjen har stött på byråkratiska problem i samband med flyttningen till Helsingfors, trots att hennes man är brittisk medborgare.

- Det är ett problem med diversitet, för det är ju inte så att alla har samma möjligheter och bara för att man inte diskuterar diskriminering så innebär det ju inte att den inte hänt.

De företagsledare hon talat med säger att arbetskraftsbristen blir ett akut problem om tio år och om inget görs tvingas företagen flytta verksamheten dit där arbetskraften finns.

Hälften av deltagarna vid kurserna kommer från Norden, en fjärdedel från länder utanför Norden och en fjärdedel från Baltikum och Ryssland. Kursspråket är vanligen engelska. Niva har varit aktivt i Baltikum sedan 1995 och den första i Ryssland hölls 2005. I år handlar den om säkerhet i byggbranschen.

Företagen med

De nordiska institutioner som varit med och påverkat kursverksamheten är framförallt statliga och kommunala. Utmaningen nu för Niva är att locka med företagen, få dem att inse värdet av en aktiv arbetsmiljöstrategi.

- Personalcheferna deltar väldigt sporadiskt, det har varit svårt att aktivera dem.

Mia Latta planerar ett Nordic HR Forum där forskare och personalchefer kunde mötas. Erfarenheterna från

Dublin med projekt av typen "best practices" visar också att mycket handlar om huruvida endast enskilda chefer är intresserade eller hela organisationen: om företagskulturen inte förändras rasar allt samman den dag entusiasterna försvinner. Lockbetetet kan vara möjligheten att under några dagar få fokusera på något man är väldigt intresserad av, eftersom få personalchefer har möjlighet att sitta på kursbänken i en vecka eller mer. Överhuvudtaget kommer en allt större del av utbudet att bestå av kortkurser och work-

// Det vi säger i Ryssland kanske inte låter så avancerat, men det är avancerat där

shops. "Slow food, fast food culture", är Mia Lattas beskrivning av upplägget.

I sommar lanseras också ett nytt koncept, en "NAM-NIVA Summer School" i danska Elsinore i augusti. (NAM står för Nordiska arbetsmiljömötet som har en dryg femtioårig tradition bakom sig). Avsikten är att få forskare att mötas över de vetenskapliga gränserna kring företagshälsovård och arbetarskydd.

- Som sociolog är jag intresserad av att öppna upp för nya idéer, utan att glömma det vi hittills gjort.

Information om NAM-NIVA Summer School: www.niva.org

Återuppta trepartssamtalen

Trepartssamarbete är en viktig del av den nordiska modellen. I de nordiska länderna förekommer trepartssamarbete i olika varianter när avtal skall ingås och EU-direktiv implementeras. På nordisk nivå finns inte sådana mekanismer. Därav följer emellertid inte att trepartssamtal på nordisk nivå inte har någon funktion.

Länge var det regel att arbetsmarknadens parter i Norden årligen mötte arbetsministrarna i Nordiska Ministerrådet för att diskutera aktuella nordiska och EU/EES-relaterade arbetsmarknadsfrågor. Tyvärr fick detta, ungefär vid tidpunkten för utvidgningen av EU 2004, ett abrupt slut när arbetsgivarna i de nordiska länderna under ledning av Svenskt Näringsliv drog sig ur samtalen med motiveringen att de var värdelösa och att det inte finns en nordisk dagordning.

Det är en märklig hållning. Efter utvidgningen av EU 2004 har arbetskraftens rörlighet i Norden och Östersjöregionen fått ökad aktualitet - se bara t.ex. på Vaxholms- och Viking Line-fallen. Här handlar det ju om vilka lagar och avtal som skall tillämpas när arbete utförs av arbetskraft från företag i ett annat EU-land. Frågan skall så småningom avgöras i EG-domstolen, men redan nu står det klart att facket och de flesta av regeringarna i Europa menar att det självklart är de lagar och avtal som gäller i det land där arbetet utförs som skall tillämpas. Om man fick för sig att det är ursprungslandets kollektivavtal och andra regler som skall gälla, skulle det öppna för social dumpning och hota våra kollektivavtalssystem. Det ligger inte i löntagarnas intresse och det bör inte ligga i seriösa företagarers intresse eftersom de bara skulle utsättas för illojal konkurrens.

Ovannämnda exempel visar, att den gemensamma europeiska arbetsmarknaden med övergripande regler bara ökar behovet av samtal på nordisk nivå för att stärka en god

arbetsmarknadspraxis. Ju mer vi kan enas om tolkningar och spelregler, desto större är våra chanser att vinna gehör i hela EU/EES och slå vakt om principer som är grundläggande i den nordiska modellen. Det är bland annat därför det är så viktigt med trepartssamtal.

Fackföreningsrörelsen i Norden har länge samarbetet kring dessa frågor med facken i de baltiska länderna och Polen - med gott resultat. I dag är facken i Östersjöregionen helt överens om tolkningen av de arbetsmarknadsregler som gäller inom EU.

Kort efter utvidgningen 2004 genomfördes en nordisk-baltisk trepartskonferens med NMR/NR, Nordens Fackliga Samorganisation NFS och den danska arbetsgivarföreningen som arrangörer. Många - inte minst NFS - har efterlyst en uppföljande konferens. En sådan konferens skulle öka förståelsen bland arbetsmarknadens parter och regeringarna och myndigheter i hela Östersjöregionen för de problem som är knutna till den fria rörligheten och därmed öka chanserna för lösningar i samförstånd. Detta är viktigt inte minst för att parterna i länderna runt Östersjön ju i grunden alla betraktar den fria rörligheten som något positivt. Den idén skall helst inte förstöras av en oförmåga eller ovilja att försöka lösa konflikter som oundvikligen kommer att dyka upp.

När det snart har förflutit tre år sedan utvidgningen känns det särskilt positivt att det finska ordförandeskapet i NMR bestämt sig

för att genomföra en uppföljande trepartskonferens i september för att diskutera erfarenheterna på våra gemensamma arbetsmarknader efter utvidgningen.

I bästa fall kan konferensen komma att tjäna två syften; att öka förståelsen för arbetsmarknadsproblematiken i Norden och Östersjöregionen och att inspirera till återupptagna trepartssamtal på nordisk nivå.

Fakta om NFS

Nordens Fackliga Samorganisation är en samorganisation för de fackliga centralorganisationerna i Norden.

NFS har 15 medlemsorganisationer med tillsammans över 9 miljoner medlemmar.

NFS's uppgift är att trygga ett nära samarbete mellan de anslutna medlemsorganisationerna. Samarbetet skall främja de fackligt organiserades intresse i vid mening. Därmed avses åtgärder för att skapa full sysselsättning och ekonomisk utveckling, trygghet i anställning och inkomst, förbättrad arbetsmiljö och ökat inflytande över samhällsutvecklingen.

NFS har också till uppgift att söka påverka det nordiska regerings- och parlamentarikersamarbetet i enlighet med medlemsorganisationernas intressen. NFS skall vidare söka koordinera medlemsorganisationernas uppträdande inom internationella fackliga samarbetsorganisationer och -organ.



Av
Tom Saxén
General-
sekreterare i
Nordens Fackliga
Samorganisation
NFS

Kulturmöten och kulturkrockar mitt i Öresund

Kulturskillnaderna mellan Danmark och Sverige är fortfarande stora, efter sju år med Öresundsbron. Kanske är det öppenhet för våra respektive olikheter och viljan att lära av varann som är lösningen, istället för anpassning och assimilering.

Jag minns precis när det hände. Cheferna på den danska tidningen skulle informera redaktionen anställda om ett förestående förändringsarbete och vi skulle därefter få lov att vädra våra farhågor och ställa alla frågor. Min närmsta chef var dock tydlig med hur det hela skulle gå till.

- Ni ska bara veta att oavsett vad ni säger, så är det jag som bestämmer hur det i slutändan ska bli. Det är jag som är chef.

Jag satt mällös. När chocken lagt sig, tittade jag runt på mina danska kollegor. De hade inte rört en min. Det var då jag förstod det. Jag var svensk, de var danska.

Jag har under mina 35 år i Sverige aldrig upplevt en sådan markering från en chef. Snarare tvärtom. Svenska chefer har ibland en tendens att lägga sig platt och inte stå för att de är chefer. I Danmark är det däremot chefen som bestämmer, punkt slut. Oavsett hur högt andra skriker.

Efter snart sju år med bron mellan Danmark och Sverige, är det vardagsmat att prata om kulturskillnader i Öresundsregionen. Det har nästan gått sport i att presentera undersökningar som visar på olikheter i allt från diskbaljor (danskarna har en, svenskarna två) till smörknivar (en gemensam eller vars en?) och röd gubbe (danskarna står och väntar, svenskarna korsar gatan).

Vi kan fnissa lite åt varandras små olikheter och skaka på huvudet - så kan man väl inte göra.

Men det som är lite pittoreskt i den privata sfären, blir dock till allvar när det kommer till det professionella livet. I näringslivet och på arbetsplatsen kan mötet mellan den danska och svenska kulturen skapa krockar, som hade kunnat undvikas om vi inte så gärna hade velat tro att vi är sååå lika. Och att vårt eget sätt att lösa problem eller arbeta på, är det bästa.

Att det är chefen som bestämmer och att den formella hierarkin i Danmark är starkare, kan nämligen vara en hård läxa att lära som svensk, upplärd i ett företagsklimat där alla ska vara lika, inte minst cheferna.

På samma sätt kan danskarna känna sig begränsade av det konsensusklimat som får de svenska beslutsprocesserna att dra ut väldigt på tiden, eftersom allt ska förankras och utmynna i ett brett samförstånd.

Andra hårda läxor att lära är den danska arbetsrätten som i jämförelse med den svenska är svagare och på vissa arbetsplatser gör det möjligt att avskeda personal på stående fot.

Det paradoxala i det hela är dock att danskarna i undersökningar visat sig tryggare på arbetsplatserna än svenskar, som med det svenska regelverket är mycket svårare att avskeda.

Sju år efter broinvigningen har allt fler accepterat skillnaderna mellan våra två länder. Två kulturer som grundläggande är mer lika än de flesta, men som har stora olikheter i

kultur, tradition och historia. Vilket är värt att lära sig mer om. För i mötet med andra kulturer, blir man medveten om sin egen. Om det som är bra och det som är mindre bra. Samtidigt som man kan plocka det bästa ur den nya kulturen. Jag kan byta den svenska blygheten mot den danska frimodigheten. Konflikträdslan mot diskussionslystnaden. Samtidigt som jag gärna håller fast i den mildare svenska tonen i både det privata och det offentliga samtalet.

Kanske är det, den viktigaste lärdomen både för företag och alla "öresundare". Att vi trots allt blir större i mötet med varandra just för att vi är olika. Till trots för smörknivar, diskbaljor och tuffa chefer.



Av:
Kristina Olsson,
frilansjournalist och
korrespondent,
Politiken



DANMARK

En indgang for klager over forskelsbehandling

Nyt forslag fra regeringen samler alle klager om forskelsbehandling i ét navn: Det Fælles Klagenævn for Ligebehandling. Forslaget er en markant forbedring for blandt andre ældre, homoseksuelle og personer med handicap.

Fremover skal borgerne kun klage ét sted, hvis de mener, at de er blevet forskelsbehandlet. Det gælder uanset, om de føler sig forskelsbehandlet på

grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse, politisk anskuelse eller seksuel orientering. Det bliver realiteten efter et forslag fra regeringen om at oprette et nyt fælles klageorgan, som fremsættes i slutningen af februar.

Det Fælles Klagenævn for Ligebehandling oprettes efter modellen for Ligestillingsnævnet. Ligestillingsnævnets sammensætning med dommere og jurister har

været meget velfungerende. Faglighed og sagkundskab karakteriserer Ligestillingsnævnet. Derfor bliver Det Fælles Klagenævn for Ligebehandling opbygget på samme måde. Ligesom i dag vil sager om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet kun blive behandlet af nævnet, hvis fagforeningen ikke vil føre sagen i det fagretlige system.

Ny hjemmeside om at rekruttere udenlandsk arbejdskraft

www.workimport.dk hedder en ny hjemmeside, som gør det let for danske virksomheder at få overblik over alt, hvad der er brug for at vide, når man vil rekruttere arbejdskraft fra udlandet.

Hjemmesiden er et af flere nye værktøjer, som beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen og regeringen har lanceret for at afhjælpe flaskehalsproblemerne i dansk erhvervsliv.

Den nye hjemmeside samler alle oplysninger, som danske virksomheder behøver for at hente arbejdskraft i udlandet og hjælpe nye udenlandske medarbejdere godt i gang i job i Danmark.

www.workimport.dk er et af de 13 initiativer, som beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen annoncerede i efteråret for at gøre det lettere for dansk erhvervsliv at hente medarbejdere i udlandet og afhjælpe flaskehalsproblemer, der bremser produktion og vækst i

dansk erhvervsliv.

Der er også åbnet en ny hotline - hotline@workimport.dk eller tlf. 7240 1636 - hvor alle virksomheder med det samme kan få hjælp til rekruttering i udlandet. Samtidig søsætter Arbejdsmarkedsstyrelsen om kort tid informationskampagner i Sverige, Polen og senere Tyskland. Her er mulighederne for at hente arbejdskraft til Danmark bedst.

Ledere skal tage fat i sygefraværet

Beskæftigelsesministeriet og Ledernes Hovedorganisation har sammen iværksat en kampagne, der skal motivere og give ledere redskaber til at sætte sygefraværet på dagsordenen og få det ned, hvis det er for højt.

To ud af tre i arbejdsstyrken eller mere end to millioner personer i Danmark har sygefravær i løbet af et år. Selvom de fleste er fraværende i mindre end to uger, svarer det samlede sygefravær

alligevel til cirka 140.000 fuldtidsstillinger om året. Til sammenligning var ledigheden i december på 107.000.

Erfaringen viser, at når lederne sætter sygefraværet på dagsordenen, så nytter det - fraværet falder. Det er baggrunden for, at Beskæftigelsesministeriet og Ledernes Hovedorganisation sammen har iværksat en kampagne om sygefravær.

Kampagnen skal tydeliggøre fordelene ved at forebygge sygefravær og motivere

ledere til at tage fat i emnet, blandt andet ved hjælp af en række værktøjer, som lederne kan finde på kampagnesitet www.sund-virksomhed.dk.

Kampagnen har et budget på en million kroner og omfatter foruden websitet en brochure, en direct mail i en æblekurv til omkring 1000 ledere og en omfattende PR-indsats til både nationale, regionale og lokale medier. Kampagnen kører til og med februar 2007.

Regeringen vil bekæmpe uligeløn

Beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren har søsat en bred vifte af initiativer, der skal mindske lønforskellene mellem kvinder og mænd. Et af initiativerne er en kønsopdelt lønstatistik, som for første gang sikrer, at alle større virksomheder skal arbejde med ligeløn.

Fra 1. januar 2007 skal alle større virksomheder hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik. Derfor har

Beskæftigelsesministeriet i samarbejde med Danmarks Statistisk udarbejdet en vejledning om den nye kønsopdelte lønstatistik. Og i samarbejde med Ligestillingsafdelingen under Minister for ligestilling, har Landsorganisationen i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) udarbejdet en ligelønsguide. Guiden sætter fokus på, hvordan arbejdsgivere i samarbejde med tillidsrepræsentanter og medarbejdere kan blive bedre til at fremme ligeløn mellem

kvinder og mænd.

Regeringen mener ikke, at mere lovgivning er det bedste værktøj til at fremme ligeløn. Derimod er der behov for, at samarbejdet om ligeløn på virksomhederne bliver sat i højsædet. Derfor er det også de virksomheder, som i forvejen har erfaring fra samarbejdsudvalg, der skal udarbejde en kønsopdelt lønstatistik. Og det er kun virksomheder med mindst 35 ansatte, som har den forpligtigelse.



FINLAND

Beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft

Lag om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft främjar en jämbördig konkurrens företag emellan och följandet av arbetsvillkoren samt skapar förutsättningar för företagen att försäkra sig om, att företag som ingår avtal med dem uppfyller sina lagstadgade förpliktelser

som avtalsparter och arbetsgivare. Lagen avser arbete som utförs i Finland.

Beställaren blir skyldig att utreda bakgrunden för en sådan avtalspart som han träffar avtal med angående anlitande av hyrd arbetskraft eller för underleveransarbete. Beställaren är skyldig att anskaffa

uppgifter av sin avtalspart och denna bör leverera dem till beställaren. Lagen tillämpas om de hyrda arbetstagarnas arbete varat sammanlagt i över 10 arbetsdagar eller om värdet av underleveransavtalets vederlag överstiger 7 500 euro.

Hjälpssystem för offer för människohandel

Till lagen om främjande av invandras integration samt mottagande av asylsökande fogas bestämmelser om ett hjälpssystem för offer för människohandel. Avsikten är att ordna tillräcklig

utkomst för och omsorg om offer för människohandel. Systemet omfattar juridisk och annan rådgivning, krishjälp, stödtjänster, social- och hälso-tjänster samt inkvartering och boende, utkomst-

stöd, tolktjänster och annan nödvändig omsorg. Hjälpssystemet skall grundas i samband med mottagningssystemet för asylsökande.

Inga övergångsperioder för Bulgarien och Rumänien

EU utvidgas från och med i år, då Bulgarien och Rumänien ansluter sig till Europeiska Unionen. Finland tar inte i

bruk övergångsperioder i samband med utvidgningen, vilket gör att arbetskraften kan röra sig fritt även från dessa länder.

Arbetskraftens rörlighet understöds genom flyttningsbidrag och resebidrag

Rörlighetsbidrag kan beviljas som ersättning för resekostnaderna om den arbetsökande söker arbete eller flyttar för att arbeta utanför sin pendlingsregion. Rörlighetsbidraget utökas och kilometerersättningen för de resebidrag som

beviljas för ökad rörlighet höjs från 0,15 euro till 0,21 euro i början av året 2007.

Till stöd för den regionala rörligheten utökas rörlighetsstödet med att behovsprövat flyttningsbidrag som

förutom åt personer som omfattas av omställningsskyddet kan beviljas åt personer med rätt till arbetsmarknadsstöd. Maximibeloppet för flyttningsstödet är 700 euro.

Arbetskraftsbyråerna inför ny serviceform

Arbetskraftsbyråernas servicemodell förbättras och klientservicen blir klarare. Det behövs ett aktivare och skarpare grepp, för att jobben och de som gör dem skulle kunna hitta varandra bättre.

Ett profileringsredskap, som skall användas i det första skedet då man söker jobb, befinner sig i experimentstadiet och det kommer att tas i användning av arbetskraftsbyråerna i en mera utsträckt form i början på nästa år. Idén är att man får fram riskerna av en utdragen arbetslöshet. Primärt är alltid att man får jobb. Processen bör vara intensiv och särskilt aktivt bör man satsa på en stabil basservice och på att aktivt bjuda ut arbete.

Ny praxis innebär, att

- Arbetstagare söks på jobb över regiongränserna. Arbetsgivarnas servicebehov

kartläggs noggrannare.

- Arbetskraftsbyråerna ökar samarbetet på nätet med andra byråer och aktörer inom arbetsgivarservicen.

- Användningen av gemensamt anskaffad utbildning utökas.

- Anvisning till arbete för dem som söker jobb utökas. Detta är arbetskraftsbyråns ställningstagande till att personen ifråga lämpar sig för jobbet. Vid anvisningen testar man inte längre arbetsvilligheten.

- Arbetssökande erbjuds jobb varje gång de besöker arbetskraftsbyrån. Jobb erbjuds och det bör tas emot på vissa villkor; också utanför det egna yrket, då den egna regionen, där man går på jobb och yrkesskyddet har eliminerats.

- Man satsar på det första skedet när någon söker jobb och arbetskraftsbyråbesöken utökas.

- De arbetssökandes servicebehov preciseras och riskerna av en utdragen arbetslöshet kartläggs med tillhjälp av ett nytt profileringsredskap. Preciserings av tjänster justeras.

- Kartläggningen av kompetens och yrkeskunnsighet utökas.

- Jobsökarplanerna kompletteras med noggrannare fortsatta åtgärder. Man följer upp hur de förverkligas.

- Olika slag av yrkesmässiga alternativ bjuds aktivt ut.



ISLAND

Den offentlige politik på indvandrerområdet

Regeringen har vedtaget et nyt program på indvandrerområdet hvor der fremsættes målsætninger og anføres veje til dem, for at gøre det muligt for indvandrere at tilpasse sig til det islandske samfund. Målet er at sikre at alle Islands indbyggere har lige muligheder og er aktive deltagere i samfundet på så mange

områder af livet som muligt. Det er første gang der formuleres et samlet program på indvandrerområdet i Island. Programmet er udarbejdet af Migrationsrådet i samarbejde med forskellige interessegrupper. Migrationsrådet blev oprettet i 2005, og det består af repræsentanter for

myndigheder, kommuner og en repræsentant for indvandrerne. Der lægges særlig vægt på at indvandrerne er erhvervsaktive eftersom lønarbejde defineres som grundlaget for velfærd. Erhvervsaktiviteten i Island er blandt de højeste i verden, ikke mindst blandt indvandrere.

Handicappede på arbejdsmarkedet

Ved arbejdsformidlingen for hovedstadsområdet findes der en beskæftigelsesafdeling for handicappede. Den nuværende beskæftigelsessituation hvor der er mangel på arbejdskraft i mange brancher, og arbejdsløsheden er på et absolut minimum, har meget sandsynligt indflydelse på de handicappedes situation på arbejdsmarkedet.

Beskæftigelsesafdelingen for handicappede kan i kontakten med arbejdsgiverne mærke at der er en voksende forståelse for betydningen af arbejde for folk med handicap på lige linje med andre befolkningsgrupper. Ikke desto mindre har beskæftigelsesafdelingen tit problemer med at skaffe job i kontormiljø, fx med arbejde med computer for personer

med god erfaring og uddannelse på området. Der er fx blevet betydelig flere job i byggeindustrien på det sidste, men de job har ikke stor søgning fra handicappede. I fjor trådte en lov i kraft om arbejdsmarkedsindsatser som sigter mod at nedbryde murene mellemstøttesystemerne og skabe øgede muligheder for handicappede på arbejdsmarkedet.

Arbejds miljø

Hvert år deltager Vinnueftirliti, Arbejdstilsynet, i en fælles europæisk kampagne der hedder Den Europæiske Arbejds miljøuge. I år drejede ugen sig om unge op til 25. I Island har der været overordentlig stor erhvervsdeltagelse af unge, og en mængde unge har arbejde ved siden af skolen i grundskole og ungdomsuddannelser. Islændinge har en stærk bevidsthed om arbejde, og det

anses for vigtigt for selvfølelsen at have et job og gøre nytte på arbejdsmarkedet. Ekspeditionen på stormarkeder og grillbarer varetages stort set af unge helt ned til 14 år gamle. Under den kraftige ekspansion der nu hersker i den islandske økonomi, kan de fleste få arbejde, og der er stor efterspørgsel bl.a. efter arbejdskraft til job ved ekspedition og service. I arbejds miljøugen gjorde man

opmærksom på faktorer vedrørende ansvar og sikkerhed for unge på arbejdsmarkedet. Man henvendte sig til de unge selv, deres forældre og arbejdsgiverne og gjorde opmærksom på de regler der gælder for deres arbejde, arbejdsgiverens ansvar og de forpligtelser den ansatte påtager sig ved ansættelsen.

Unge indvandrere og arbejdsmarkedet

Unge har en vis særstilling på arbejdsmarkedet på grund af deres mangel på erfaring og viden. Unge indvandreres situation er endnu værre fordi de er ringere oplyst end andre. Den største hindring er sprogkundskaberne. Familien fungerer i mindre grad som støtte end man kunne ønske fordi det ikke er sikkert at den er bedre oplyst om forholdene end de unge selv. Unge

indvandrere har undertiden ikke den støtte som deres islandske jævnaldrende får fra familien, især hvis der går noget galt på arbejde. Manglende information om arbejdsmarkedet og rådvildhed hos familien er tit en årsag. Derfor er tidligere erfaring afgørende. Hvis den udenlandske ansatte tidligere har arbejdet et sted hvor lønmodtagere har begrænsede rettigheder og arbejdsbeskyttelse, kan

man regne med at han stiller få krav om et godt miljø og andre rettigheder på sin arbejdsplads. Det er vigtigt at arbejdsgivere, overordnede og kolleger til unge indvandrere er bevidste om de hindringer der møder mange af dem på arbejdsmarkedet, for det er tit let at overvinde dem.

Bekendtgørelse om organisation og praksis af arbejdsbeskyttelse på arbejdspladserne

For kort tid siden udsendte socialministeren en ny bekendtgørelse om organisation og praksis af arbejdsbeskyttelse på arbejdspladserne. Bekendtgørelsen har baggrund i de radikale ændringer der er foretaget på lov om forhold, sundhed og sikkerhed på arbejdspladser. De betød at visse bestemmelser i loven blev harmoniseret med bestemmelser i Europaunionens direktiv om implementering af foranstaltninger der bidrager til bedre sikkerhed og sundhed for ansatte på arbejdspladser. Kernen i ændringerne af arbejdsbeskytt-

elsesloven og endvidere indholdet af den nye bekendtgørelse består i at arbejdsgiverens ansvar for en arbejdsbeskyttelse der omfatter hele arbejdspladsen udvides. Man er med andre ord ved at indlede en systematisk indsats for miljøet på arbejdspladserne der som hovedformål har at diagnosticere risikomomenter og således forhindre ulykker og arbejdsrelaterede sygdomme. Det vigtigste redskab i den forbindelse er en skriftlig plan for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Denne plan skal udarbejdes i samråd med sikker-

hedsvagter eller sikkerhedsrepræsentanter eller andre repræsentanter for de ansatte. Den indebærer at der målbevidst arbejdes for stadige forbedringer af arbejdspladsen under ledelse af arbejdsgiveren og på hans ansvar. Ideen er at arbejdsbeskyttelsen bliver en naturlig del af virksomhedens arbejde dersom målsætningen er at de ansatte kan forblive der i årevis, endog hele deres arbejdsliv, uden at deres psyke eller fysik bliver skadet derved.



NORGE

Nye regler om varsling i arbeidsmiljøloven

Nye regler i arbeidsmiljøloven om arbeidstakers varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen trådte i kraft 1. januar 2007. Reglene skal styrke retten til å varsle, bidra til større åpenhet i arbeidslivet og være et bidrag i kampen mot korrupsjon og andre misligheter. Reglene gjelder alle ansettelsesforhold i alle virksomheter. De gjelder også alle slags kritikkverdige forhold; alt fra varsling om dårlig arbeidsmiljø til varsling om korrupsjon.

I de nye reglene slås det klart og tydelig fast at arbeidstakere har rett til å varsle.

Arbeidstaker kan alltid si fra til tilsynsmyndigheter, politi eller andre offentlige myndigheter. Arbeidstaker kan også alltid si ifra i samsvar med virksomhetens egne rutiner for varsling eller hvis man

har plikt til å si ifra. Hvis arbeidstakeren varsler på andre måter, kreves det at fremgangsmåten er forsvarlig. Dette betyr at en arbeidstaker må tenke seg om før opplysninger om kritikkverdige forhold bringes videre. Arbeidstakeren bør normalt gi arbeidsgiver, dersom det ikke gjelder fare for liv eller helse, korrupsjon eller andre svært alvorlige forhold, mulighet til å ordne opp først, før saken kommer ut i media. Dersom arbeidsgiveren mener at det var ufor- svarlig å gå rett til pressen med en sak, så er det arbeidsgiveren som må føre bevis for dette.

Alle former for gjengjeldelser mot den som varsler er forbudt. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted

ulovlig gjengjeldelse, må arbeidsgiver bevise at det ikke var tale om gjengjeldelse i strid med loven.

Det er arbeidsgivers oppgave å sørge for et godt yringsklima. Arbeidsgiver skal forholde seg aktivt til spørsmålet om yringsfrihet og varsling. Arbeidsgivere har derfor fått en plikt til å legge forholdene til rette for intern varsling i virksomheten, og skal etter behov sette i verk særlige tiltak for å sikre god håndtering av intern kritikk og opplysninger om kritikkverdige forhold.

Arbeidstilsynet vil følge opp de nye reglene ved å utarbeide en skriftlig veiledning til arbeidsgivere og arbeidstakere om hvordan reglene skal forstås.

Nye regler for fastsettelse av og tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår

For at utenlandske arbeidstakere skal sikres lønns- og arbeidsvilkår på linje med norske arbeidstakere, kan Tariffnemnda treffe vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler. Dette innebærer at lønns- og arbeidsvilkår som følger av tariffavtaler gjøres gjeldende for alle arbeidstakere i særskilte sektorer eller geografiske områder. Tariffnemnda er et uavhengig organ som er sammensatt av tre nøytrale medlemmer i tillegg til ett medlem fra henholdsvis arbeidstakerorganisasjonen LO og arbeidsgiverorganisasjonen NHO.

Tariffnemnda vedtok i november 2006 å allmenngjøre deler av Fellesoverenskomsten for byggfag med virkning for hele Norge. På grunnlag av dette ble det fastsatt en forskrift om

allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser som trådte i kraft 1. januar 2007.

De lønns- og arbeidsvilkårene som følger av forskriften gjelder dermed for alle bygningsarbeidere, innenfor virkeområdet til forskriften. Også utenlandske virksomheter som opererer i Norge er underlagt forskriftens bestemmelser. Allmenngjøringsvedtaket innebærer at alle byggevirksomheter som omfattes av forskriften må betale arbeidstakerne visse minimumssatser avhengig av kompetanse og bransjeerfaring. I tillegg inneholder forskriften bestemmelser om overtidbetaling, reisegodtgjørelse, innkvartering mv.

Fra 1. desember fikk Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet adgang til å gi pålegg og anvende tvangsmulkt og stansing for

å fremtvinge at virksomhetene etterlever kravene til lønns- og arbeidsvilkår i allmenngjøringsforskrifter og utlendingslovgivningen. Dette betyr at etatene nå har fått de samme virkemidlene som ved tilsyn med helse-, miljø- og sikkerhetsregelverket i arbeidsmiljøloven.

Med virkning fra 1. januar 2007 fikk byggherreforskriften en ny bestemmelse som pålegger byggherrer i kontrakter med oppdragstakere å informere om arbeidstakernes krav på lønns- og arbeidsvilkår etter allmenngjøringsforskrifter. Den samme informasjonsplikten gjelder for oppdragstakeren når denne inngår avtaler med andre oppdragstakere. Også dette regelverket har som formål å ivareta arbeidstakernes rettigheter når de jobber i Norge.

Overgangsregler for arbeidsinnvandring fra Romania og Bulgaria

Stortinget har vedtatt at det innføres overgangsregler for arbeidskraft fra de to nye medlemslandene i EU, Romania og Bulgaria. Overgangsordningene vil i første omgang gjelde for to år, men kan senere forlenges. Dette innebærer at det

innføres samme overgangsregler for Romania og Bulgaria som reglene som gjelder for de åtte EU-landene som ble omfattet av overgangsregler ved EU-utvidelsen i 2004.

Inntil forhandlingene om utvidelse av

EØS er sluttført, behandles arbeidstakere fra Bulgaria og Romania fortsatt som øvrige "tredjelandborgere". Regelverkendringene trer i kraft når avtalen om EØS-utvidelsen er ferdigforhandlet.

Fra øst uten sikring?

Er det slik at østeuropeisk arbeidskraft innebærer en fare for helse, miljø og sikkerhet (HMS) ved norske bygge- og anleggsplasser? Dette spørsmålet danner bakgrunn for en rapport fra forskningsstiftelsen Fafo som er kalt "Fra øst uten sikring?". Hovedformålet er å se på hvilke konsekvenser bruken av arbeids-

kraft og underentreprenører fra de nye EU-landene har hatt for helse, miljø og sikkerhet på norske bygge- og anleggsplasser.

Resultatene fra prosjektet tyder på at det er en fare for at de utenlandske arbeidstakerne ikke får tilstrekkelig opplæring og oppfølging når det gjelder

helse, miljø og sikkerhet, har lengre arbeidstid enn sine norske kolleger og i større grad enn norske arbeidstakere utfører belastende og risikofylte oppgaver.

Les mer i Fafo-rapport 2007:3, tilgjengelig på www.fafo.no.



SVERIGE

Nystartsjobb från 1 januari, 2007 - positiv start

Nystartsjobben introducerades vid årsskiftet och redan efter en kort tid kan konstateras att det är många nya jobb som tillsatts. Syftet med Nystartsjobben är att stimulera arbetsgivare att anställa personer som under minst ett år, för ungdomar sex månader, varit frånvarande från arbetslivet samt nyanlända invandrare. Nystartsjobben är vanliga anställningar som omfattas av Lagen om anställningsskydd (LAS) och som innebär

att arbetsgivaren slipper stå för arbetsgivaravgiften.

Nystartsjobben gäller:

1. För dem som är 25 år och äldre och varit arbetslösa, sjukskrivna, deltagit i ett arbetsmarknadspolitiskt program, haft sjuk- eller aktivitetsstöd eller uppburet ekonomiskt bistånd under minst ett år samt för dem som varit anställda på Samhall på heltid i minst ett år.
2. För ungdomar som är mellan 20 och

25 år och varit arbetslösa, sjukskrivna, deltagit i ett arbetsmarknadspolitiskt program, haft sjuk- eller aktivitetsstöd eller uppburet ekonomiskt bistånd under minst sex månader samt för dem som varit anställda på Samhall på heltid i minst sex månader.

3. För dem som beviljats uppehållstillstånd som flykting eller anhöriginvandrare under de senaste tre åren.

Jobb- och utvecklingsgarantin - nytt arbetsmarknadspolitiskt program

Regeringen föreslår att aktivitetsgarantin avskaffas och ersätts med en jobb- och utvecklingsgaranti för dem som stått utanför arbetsmarknaden under lång tid. Åtgärden bör utformas på följande sätt: Alla som har förbrukat 300 respektive 450 ersättningsdagar (för föräldrar till barn under 18 år) i arbetslöshets-

försäkringen och som inte genom arbete kvalificerat sig för en ny period med arbetslöshetsersättning, bör kunna anvisas till det arbetsmarknadspolitiska programmet jobb- och utvecklingsgarantin. Vidare bör alla utan rätt till arbetslöshetsersättning som, oavsett försörjningsform, varit sammanhängande

arbetslös och anmäld hos arbetsförmedlingen eller deltagit i ett program under minst 18 månader, kunna anvisas till jobb- och utvecklingsgarantin.

Förändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2007.

Arbetslivsinstitutet - beslutet om avveckling ligger fast

Riksdagen beslut att avveckla Arbetslivsinstitutet den 1 juli 2007 ligger fast. Beslutet ska ses som en del av effektiviseringen av statsförvaltningen och minskningen av den statliga byråkratin. Regeringen bedömer att forskning

inom arbetslivsområdet är fortsatt viktigt men för att säkra kvaliteten ska forskningen fortsättningsvis bedömas av forskningsfinansiärer på sedvanligt sätt.

Arbetslivsinstitutet har tilldelats SEK

60 mnkr för att underlätta omställningen av forskningsverksamhet från myndigheten till universitet och högskola. Arbetslivsinstitutets biblioteks samlingar flyttas till Stockholms Universitet.

Färre arbetslösa och stark efterfrågan på arbetskraft

Under 2006 sjönk arbetslösheten i Sverige med 0,7 procentenheter till 4,6 procent. Den goda utvecklingen på arbetsmarknaden gäller alla län. Över 600 000 nya lediga platser kom in till Arbetsförmedlingen under året, nästan 200 000 fler än året innan, och fler än 700 000 arbetssökande fick nytt jobb. - Äntligen blev efterfrågan på arbetskraft tillräckligt stark för att minska den

öppna arbetslösheten, säger generaldirektör Bo Bylund, Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS). Tidigare har den starka ekonomin och den ökade sysselsättningen inte haft någon större effekt på arbetslösheten, eftersom också utbudet av arbetskraft ökat kraftigt. Men under senare tid har sysselsättningsökningen gjort att arbetslösheten sjunkit.

Med denna goda arbetsmarknad blir matchningen, som är Arbetsförmedlingens viktigaste uppgift, lättare och effektivare att genomföra. Samtidigt ökar risken för brist på arbetskraft inom ett antal yrken, särskilt inom bygg och anläggning, delar av industrin och inom teknik och data. Det behövs större rörlighet och mer av anpassad utbildning för att möta behoven.

AMS långsiktig samarbetspartner för Sida

Generaldirektörerna för Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) och Sida (Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete) har undertecknat en ramöverenskommelse om internationellt utvecklingssamarbete inom arbetsmarknadsområdet.

Ramöverenskommelsen innebär att Sida ser AMS som en långsiktig samarbetspartner i det internationella biståndet och att arbetsmarknadsfrågorna lyfts fram i detta. Den bygger på en form av

myndighetscertifiering, där Sida försäkrat sig om att AMS uppfyller Sidas krav på kompetens och kapacitet att hantera utvecklingssamarbete på ett självständigt sätt.

AMS har varit engagerad i internationellt utvecklingssamarbete i närmare 30 år och driver nu Sidafinansierade projekt i bland annat Ryssland, Serbien, Moldavien, Armenien, Kina och Marocko.

Efterfrågan på AMS tjänster är stor och växande, inte minst i EU:s grannländer i

öst. De närmaste åren planeras projekt i bland annat de forna sovjetrepublikerna och ett regionalt samarbetsprojekt i Nordafrika.

Tämä lehti sisältää mm. seuraavat artikkelit:

Uutisia:

Voiko globalisointi selviytyä ilman hyvinvointivaltiota?

Meiltä kysytään hyvin usein, uhkaako globalisointi pohjoismaista hyvinvointivaltiota. Sama kysymys esitettiin myös, kun Norjan tutkimusinstituutti Fafo juhli 25-vuotis taivaltaan järjestämällä kaksipäiväisen konferenssin Oslossa. Fafo perustettiin 1980-luvun alussa, koska pohjoismainen hyvinvointimalli koettiin uhatuksi, kun Margaret Thatcherin ja Ronald Reaganin johtama uusliberalistinen politiikka marssi vahvimmin esiin maailmantaloudessa.

Tuolloin kritiikki myös Pohjoismaita kohtaan oli kovaa, ja niitä arvosteltiin mm. siitä, että julkinen sektori on näissä maissa paisunut aivan liian suureksi, sosiaaliapua myönnetään liian heiveröisin perustein ja palkkaerot maissamme ovat aivan liian pienet.

- Tänään kritikoilla on ongelma, sillä bruttokansantuote on Norjassa kasvanut 70 prosenttia aikavälillä 1981-2006. Joka neljäs palkansaaja Norjassa vaihtaa työpaikkaansa kerran vuodessa ja vaihtuvuus on samalla tasolla kuin USA:ssa, huomautti tutkija Eivind Falkum Fafosta.

Mutta menetys ei ole vain Norjan ilmiö, sillä koko Pohjola hyötyy valtavasti omien tuotteidensa menekistä sekä halvoista tuontituotteista.

- Kysymys ei ole vain siitä, selviytyykö hyvinvointivaltio globalisaation uhasta, kysymyksen voisi esittää myös niin päin, että voiko globaali talous selviytyä ilman hyvinvointivaltiota, sanoi Norjan ulkoministeri Jona Gahr Støre kokouksessa.

Islanti parantaa vieraan työvoiman oikeuksia

Islannin parlamentti käsittelee parhaillaan lakiesitystä, joka asettaa maassa toimiville ulkomaisille yhtiöille tiukat velvoitteet työntekijöidensä oikeuksista. Laki velvoittaa voimaan tultuaan yhtiöitä maksamaan mm. työntekijöilleen samaa palkkaa, kuin islantilaiset työntekijät saavat.

- Laki asettaa ulkomaisille yhtiöille samat velvoitteet kuin islantilaisilla yhtiöillä on.

Laki antaa viranomaisille myös mahdollisuuden pysäyttää yhtiöiden toiminta, ja antaa sakkoja, jos ulkomaiset yhtiöt eivät noudata lakia, sanoo johtaja Halldör Grönvold Islannin keskusammattijärjestö ASL:sta.

Työmarkkinoiden avauduttua uusien EU-maiden työvoimalle 1. toukokuuta viime vuonna on käynyt ilmi, että kaikille ulkomaiden yhtiöiden työntekijöille ei makseta samaa palkkaa kuin islantilaiset työntekijät saavat. Islannin työmarkkinoilla arvioidaan työskentelevän noin 16000 ulkomaista työntekijää ja se on jo 10 prosenttia koko työvoimasta. Islanti pyrkii saamaan selvyden maassa työskentelevästä ulkomaisesta työvoimasta ottamalla työntekijät mukaan väestörekisteriin ja antamalla heille henkilötunnuksen.

Lehden teema on työympäristö:

Psyykkinen ja fyysinen työympäristö osoittavat paranemisen merkkejä. Tähän viittaavat sekä Tanskassa että Ruotsissa tehdyt tutkimukset. Mutta kuva ei ole samanlainen kaikkialla. Kun joillakin aloilla on tapahtunut paranemisen merkkejä, on esimerkiksi keittiö- ja ravintola-ala jäänyt kehityksestä jälkeen. Työympäristössä on perimillään kyse työntekijän ihmisarvosta, joka edellyttää mahdollisuutta vaikuttaa omiin asioihinsa sekä työpaikan kehittämiseen ja resursseihin. Huono työympäristö johtaa työntekijän sairastumiseen ja jopa kuolemaan. Myös yritys maksaa huonosta työympäristöstä kovan hinnan. Tanskassa tehdään tutkimusta, mikä yhteys yrityksen menestymisellä on sen sosiaalisen pääoman kanssa. Aineosat tutkimuksessa ovat luottamus, uskottavuus, oikeudenmukaisuus ja työntekijän kunnioittaminen sekä yhteistyökyky, kaikki tärkeitä tunnusmerkkejä hyvälle työympäristölle.

Paljon ongelmia ruokalistassa

Ravintola on työpaikka, jossa työympäristöongelmia on selvästi eniten. Psyykkinen paine tulee vielä muiden ongelmien lisäksi. Ravintolan keittiössä voit leikata käteesi haavan, polttaa itsesi tai saada paleltumavamman pakastehuoneessa. Voit liukastua lattialla olevaan rasvaan tai

saada rasitusvamman. Työajat eivät ole säännöllisiä, työpaikalla on paljon melua ja siellä saattaa saada vaikka vakavan mikrobiologisen tartunnan, alistua myrkyille ja tulla yliherkäksi.

Tästä huolimatta alalle tulvii väkeä. Ja kaikkien kokemukset eivät ole negatiivisia. Tätä osoittaa norjalainen tutkimus, joka tehtiin Norjan työnantajajärjestö NHO:n tilauksesta.

- Vaikka vaihtuvuus alalla on suuri, niin monet viihtyvät ammatissa. Yksi ilonaihe oli se, että alalla on vähän työpaikka-akiusaamista. Emme onnistuneet edes mittaamaan sitä. Työympäristö on hauska ja nuorekas, sanoo toinen tutkimuksen tekijöistä, Terje Tideman.

Kaksi askelta eteen ja yksi taakse

Työmarkkinat ovat jatkuvassa muutoksessa, johon vaikuttavat kansainvälinen kilpailukyky, tekninen kehitys ja poliittiset päätökset. Uusia töitä tulee ja vanhat häviävät. Työmarkkinoista ja samalla myös työympäristöstä tulee samalla yhä vaihtelevampi. Toiset työntekijät ovat onnistuneet parantamaan työympäristöään, mutta tämä ei koske kaikkia. Päinvastoin toisia uhkaa pysyvä työympäristön huononeminen. Monella alalla pysyvät sairauslomat ovat tästä selvä merkki. Tanskassa yhä useammat työntekijät ovat sitä mieltä, että he ovat saaneet enemmän vaikutusvaltaa työhönsä. Monet ovat myös sitä mieltä, että he saavat myös esimieheltään yhä enemmän tukea ja ovat saaneet myös paremman tasapainon työn ja yksityiselämänsä välille.

Mutokuva: Mia Latta

Lahden muotokuvassa tapaamme suomalaisen työelämäntutkijan Mia Lattan, joka on Helsingissä toimivan koulutustutkimusinstituutin Nivan uusi johtaja. Niva on Pohjoismaiden ministerineuvoston pienin organisaatio, jossa on 3.6 virkaa. Niva täyttää tänä vuonna 25 vuotta ja instituutiossa tutkitaan uudelleen-koulutusta.

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

ARBEIDSLIV I NORDEN

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

PORTO BETALT
PORT PAYÉ
NORGE

B ØKONOMI
ÉCONOMIQUE

Web-adresser:

Nordisk Ministerråd:
www.norden.org

Arbejdsmarkedsstyrelsen, Danmark:
www.ams.dk

Beskæftigelsesministeriet, Danmark:
www.bm.dk

Arbejdstilsynet, Danmark:
www.arbejdstilsynet.dk

Arbejdsdirektoratet, Island:
www.vinnumalastofnun.is

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

Arbetsministeriet, Finland:
www.mol.fi

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

NAV, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Norge:
www.nav.no

Direktoratet for arbeidstilsynet, Norge:
www.arbeidstilsynet.no

Näringsdepartementet, Sverige:
www.naring.regeringen.se

Arbetsmarknadsstyrelsen, Sverige:
www.ams.se

Arbetsmiljöverket, Sverige:
www.av.se

Arbetslivsinstitutet, Sverige:
www.arbetslivsinstitutet.se

Arbeidsforskningsinstituttet, Norge:
www.afi.no

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