

2

2005 JUNI  
ÅRGANG 19

# ARBEIDSLIV I NORDEN

TIDSSKRIFT OM ARBEIDSMARKED OG ARBEIDSMILJØ



**NYHETER:**  
Ett år efter EU:s  
utvidgning...

**TEMA:**  
Sykefravær  
i Norden

**INNSYN:**  
Bornholm

## Menneskelige resurser

*”Ett år efter EU:s utvidgning: Anstormningen uteblev - men debatten fortsätter”, er den foreløpige status for den fryktede arbeidsinnvandringen fra øst. Når debatten fortsetter er det en god indikator på at virkeligheten for mange fortøner seg annerledes enn tallmaterialet skulle tilsi. Utfordringen er å sikre at interessene både til de tilreisende, og de som bor og arbeider i landet fra før, blir godt nok ivaretatt. I Island er sinnene i kok på grunn av de uryddige forholdene som eksisterer på arbeidsmarkedet der. Unnur Sverrisdóttir gir uttrykk for sitt ståsted i ”Portrett”.*

*”Ett plus ett är mer än två” er tittelen på en av artiklene i ”Innsyn” om Bornholm der regionsborgmester Thomas Thors forteller om gevinsten ved å slå sammen fem kommuner og et amt. Etableringen av en regionskommune gir et bedre grunnlag for å utvikle de menneskelige ressursene; bornholmernes kompetanse, mener han. Vi har trukket fram noen eksempler på de satsingene som pågår.*

*Menneskelige resurser gjør Norge rikt - var nylig en overskrift i Magasinet fra Statistisk sentralbyrå i Norge. Beregninger viser at humankapitalen, de menneskelige ressursene, utgjorde 77 prosent av nasjonalformuen i 2004. Til sammenligning utgjorde olje- og gassressursene 12 prosent. Med humankapitalen menes hele bidraget fra arbeidskraften. Hvordan vi tar vare på de menneskelige ressursene er med andre ord avgjørende for vår velferd. Likevel står fortsatt flere millioner nordboere utenfor arbeidslivet.*

*Langvarig sykefravær er en årsak til utstøting fra arbeidslivet. Danmark, som har formannskapet i Nordisk Ministerråd, har utpekt sykefraværet som et satsingsområde for det nordiske samarbeidet. I ”Norden til felles kamp mot sykefraværet” etterlyses blant annet økt nordisk myndighetssamarbeid, bedre og sammenlignbar statistikk og økt satsing og samarbeid om forskning. Det er, for eksempel, behov for bedre kunnskap om hvilke faktorer ved arbeidsmiljøet som påvirker sykefraværet, hevdes det. Det vi vet er at mennesker som har et utviklende arbeid, også har et lavere sykefravær. Det har også ”Vej&Park, Bornholm” erfart. Norske bedrifter berømmer trepartsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, fordi de mener den har hatt stor betydning for at sykefraværet nå går kraftig ned, slik det blant annet går fram av artikkelen ”Norska sjukfrånvaron inte längre en privatsak”.*

*Faren er at vi blir enøyde, advarte Allan Larsson, tidligere generaldirektør i EU, på den nordiske konferansen om sykefravær. Hvis en nedgang i sykefraværet er et resultat av at flere blir skjøvet over på andre velferdsordninger, er vi like langt. Man må se velferdssamfunnet i sammenheng og stille om fra exit til entry ved å skape flere innganger til arbeidsmarkedet, vi må ta vare på de menneskelige ressursene og inkludere flere, var hans poeng.*

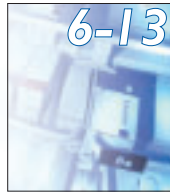





4-5

## NYHETER

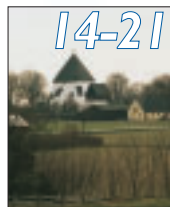
- Ett år efter EU:s utvidgning: Anstormningen uteblev - men debatten fortsätter



6-13

## TEMA - Sykefravær i Norden

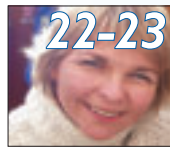
- Norden til felles kamp mot sykefraværet  
- Norske sjukfrånvaron inte längre en privatsak  
- Målet nåddes ett år före fristen  
- Vej&Park, Bornholm: Økt ansvar og lavere sykefravær



14-21

## INNSYN - Bornholm

- Med kunnskap vill Bornholm möta världen  
- Ett plus ett är mer än två  
- Kreativitet i tusenårsnäringarna  
- Tradition i rörelse  
- I dialog med världen



22-23

## PORTRETT

- Jurist med mål om et ryddigere arbeidsmarked  
Unnur Sværissdóttir intervjuet av journalist Björg Eva Erlendsdóttir, Island



24

## SKRÅBLIK

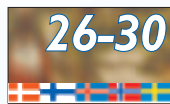
- Une seule solution...  
Av Antoine Jacob, Le Monde - Stockholm



25

## BOK I FOKUS

- Internettet i mediehistorisk perspektiv  
Anmeldt av Björn Lindahl



26-30

## NORDEN RUNDT

- Informasjon fra myndighetene



31

## SISÄLTÖ

**Redaksjonsråd:**  
NMR René Høyer Jørgensen, arbeidsmarked & arbeidsmiljø  
DK Marianne Poulsen, Beskæftigelsesministeriet  
Søren Jensen, AF Bornholm  
FIN Helinä Tuominen, Arbetsministeriet  
Barbro Söderlund, Soc.- og helsevårdsministeriet  
IS Margrét Gunnarsdóttir, Arbejdsdirektoratet  
NO Marte Kristine Bjertnæs, Arbeids- og sosialdepartementet  
Morten Dage, Aetat, Arbejdsdirektoratet  
Odd Einar Johansen, Direktoratet for Arbeidstilsynet  
SE Ann Zachrisson Nilsson, Näringsdepartementet  
Mats Silvell, Arbetsmarknadsstyrelsen  
Ingemar Karlsson Gadea, Arbetslivsinstitutet

**Telefon:**  
+45 3396 0360  
+45 3392 5854  
+45 56 943903  
+358 10 60 48042  
+358 9 1607 3124  
+354 515 4800  
+47 2224 4705  
+47 2335 2479  
+47 2295 7060  
+46 8 405 1337  
+46 8 5860 6075  
+46 8 619 67 00

**Fax:**  
+45 3396 0216  
+45 3314 3108  
+45 56 955109  
+358 10 60 48059  
+358 9 1607 4328  
+354 511 2520  
+47 2224 9549  
+47 2335 2757  
+47 2217 6369  
+46 8 411 9348  
+46 8 5860 6032  
+46 8 619 69 09

**E-post:**  
rhj@norden.org  
Imp@bm.dk  
r06sj@af-dk.dk  
helina.tuominen@mol.fi  
barbro.soderlund@stm.fi  
margret.gunnarsdottir@vmt.stjr.is  
mbj@asd.dep.no  
mod@adir.aetat.no  
odd.einar.johansen@arbeidstilsynet.dep.no  
ann.zachrisson-nilsson@industry.ministry.se  
mats.silvell@ams.amv.se  
ingemar.karlsson.gadea@arbetslivsinstitutet.se

## Ett år efter EU:s utvidgning: Anstormningen uteblev - men debatten fortsätter

Ett drygt år har gått efter utvidgningen av EU. Det blev ingen anstormning av arbetskraft från öst till Norden. Den befärdade sociala turismen kan knappt mätas. Men åsikterna om arbetsvandringen är lika polariserade.

Tekst og foto: Björn Lindahl, Oslo



Konferensen inledes med en intervju med den polske målaren Mariusz Hejbowicz.

På en konferens i Oslo talade LO om "trafficking" av arbetskraft, medan kommunministern glädde sig över hur många hus som kunnat byggas utan att byggkostnaderna pressats upp. Den norska forskningsinstitutionen Fafo har fått i uppdrag av Nordisk Ministerråd att göra en rapport om hur EU:s utvidgning påverkat de nordiska arbetsmarknaderna, som beräknas vara klar i september. Men Fafo har också etablerat det de kallar för ett Östforum, för de som vill följa och diskutera utvecklingen mer kontinuerligt. En årlig konferens hålls. Denna gång skedde det den 26 maj i Folkets Hus i Oslo. Det stora deltagandet, både av framträdande föredragshållare och från intresserade, tyder på att frågan fortfarande är brännhett.

– När baltiska arbetare tjänar mer i Sverige än vad de skulle ha gjort hemma, även om lönen de får är hälften så hög som den svenska, så har vi ett problem. Det måste vi göra något med, sade Hans Karlsson,

Sveriges arbetslivsminister.

Han menade att det ännu är för tidigt att dra bestämda slutsatser om effekterna av utvidgningen. De avrapporterar som hittills gjorts av olika myndigheter i Sverige ger inga signaler om att åtgärder behöver vidtas för att motverka en ökad belastning på olika svenska system.

– Men jag känner att det finns en genuin oro på arbetsmarknaden för att personer kommer till Sverige och får andra arbetsvillkor än de som gäller i Sverige ja, helt enkelt utnyttjas. Den oron måste vi ta på allvar och noggrant följa för att kunna vidta åtgärder om så behövs, sade Hans Karlsson.

### Företagen kan också flytta

Både Finn Bergesen från Näringslivets Huvudorganisation, NHO, i Norge och strategidirektören Bjarne Bull Berge från Hydro Aluminium, påminde om att arbetsvandringen inte kan ses isolerat från att företagen också har valet att flytta till arbetskraften:

–Vi kan anställa sex slovakiska arbetare som är lika effektiva som de norska, för samma pris som en norsk arbetare. Tack vare att vi kan anställa fler ingenjörer i Slovakien har vi högre produktivitet med vår egen teknik i Slovakien än i Norge, sade Bjarne Bull Berge. Herbert Brücker är en av Europas ledande forskare på migration och arbetar på det tyska institutet för ekonomisk forskning, DIW, i Berlin. Enligt honom har 150 000 personer arbetsvandrat från de nya medlemsländerna till EU-15 samt Norge och Island, sedan utvidgningen.

– Det är bara en tredjedel av vad som kunde förväntas. Om inte samtliga länder bortsett från Sverige, infört något slags övergångsregler, kunde migrationen ha blivit 450 000, sade Herbert Brücker.

– Enligt ekonomisk teori finns det stora fördelar med för ett land som tar emot arbetsinvandrare. Därför kan man fråga sig varför det infördes övergångsbestämmelser, sade Herbert Brücker.

Skälet är att även om EU varit igenom liknande utvidgningar förut, så skedde det nu i en annan skala och gapet i levnadsstandard mellan de gamla och nya medlemsländerna är betydligt större.

– De nya medlemsländernas bruttonationalprodukter per invånare är mindre än 50 procent av de gamla medlemsländernas, även om man tar hänsyn till köpkraften i det egna landet. Den ekonomiska tillväxten är högre, men det tar 35 år innan skillnaden halverats. Vi talar om generationer innan de ekonomiska skillnaderna i Europa jämnats ut.

### Tyskland fick färre arbetsvandrare

Migrationsmönstret blev inte heller som man hade trott. Tyskland, som tidigare var den största arbetsmarknaden för östländerna, upplevde att migrationen dit sjönk. En del av de som tidigare arbetade i Tyskland valde att flytta till Storbritannien och Irland istället. Språket är en viktig faktor. De två länderna tog under 2004 emot 70 000 arbetare från öst.

Även i Norden har utvecklingen förvånat. I Sverige som inte har övergångsregler, utfärdades det bara 4 000 arbetstillstånd 2004 för mer än tre månader, jämfört med 2 100 året innan.

– Det finns inga tecken på omfattande störningar av den svenska arbetsmarknaden. Ändå förs det en väldigt livlig debatt i Sverige, sade arbetslivsminister Hans Karlsson.

Ett skäl är den blockad som Byggnads lade mot ett företag från Lettland som skulle bygga en skola i skärgårdskommunen Waxholm. Företaget svarade med att stämma fackföreningen till den svenska Arbetsdomstolen. Därefter gick frågan vidare till EG-domstolen. Om Byggnads förlorar målet kan det få stora konsekvenser för spelreglerna på den svenska arbetsmarknaden. I Norge, som har övergångsregler, utfärdades det i fjol mer än 25 000 arbetstillstånd. Ökningen jämfört med året innan var 40 procent.

En förklaring är den goda ekonomin.

– Det byggdes 30 000 nya bostäder i Norge i fjol. Det är det högsta talet sedan 1983. Jämfört med tidigare perioder med hög aktivitet i byggbranschen skedde det denna gång utan att priserna ökade eller att kvaliteten blev sämre, påpekade kommunminister Erna Solberg. Men det skedde också utan att arbetslösheten i branschen blev mindre.

– Det är ett missförhållande när byggandet ökar med 7,4 procent och sysselsättningen bara ökar med 0,9 procent. Dessutom avviker löneutvecklingen inom byggbranschen från andra näringar, sade Børre Pettersen från den samhälls-politiska avdelningen i LO.

### Bristande statistik

Fafos forskningschef Jon Erik Dølvik underströk att statistiken över arbetsvandringen bara ger en flik av verkligheten. Ett företag står inför en rad val. Ska de själv anställa arbetskraft i Norge från östländerna? Ska de hyra in arbetskraften eller använda sig av underentreprenörer? Hur många av enmansföretagen är i själva verket vanliga <arbetare som normalt skulle ha anställts?

– Det är brist på pålitlig statistik över det fria flytet av tjänster och utstationeringen av arbetskraft under kortare perioder, men det finns tecken på att det ökar markant, sade Dølvik.

En grov uppskattning är att den utstationerade och inhyrda arbetskraften motsvarade 10 000 jobb på årsbasis i Norge. En enkät Fafo gjort i maj i år visar att 35 procent av byggföretagen i Norge mött ökad konkurrens från företag från de nya medlemsländerna.

Konferensen inleddes med en intervju med den polske målaren Mariusz Hejbowicz. Det gav en förankring till verkligheten och en påminnelse om vad det handlar om – vanliga människor som fått en ny möjlighet, men som också kan råka illa ut. De kan bidra med arbetskraft till ett Norden som blir allt äldre. Men de kan också, om inte arbetsförhållan-

dena regleras, konkurrera ut den inhemska arbetskraften genom löner och arbetsvillkor som de rika nordiska länderna inte sett på flera generationer.

### Drömmen om en Mercedes

– Det första polacker tänker på när de reser till Norge är pengar. De ser en chans att tjäna mycket mer än vad de gör i Polen. Där är det svårt att tjäna tillräckligt till sin egen bostad. 30-35-åringar bor fortfarande hemma hos sina föräldrar, berättade Mariusz Hejbowicz. Han känner till Norge väl, efter att ha jobbat här i fyra år 1998-2003. Under den tiden fick han 50 kronor i timmen, efter att resan och bostaden var betald.

– Det är många i Polen som har en dröm om att komma hem, körande i en Mercedes. De säger att det är bra att jobba i utlandet, men efter en stund så kommer det fram att arbetsförhållande inte är så bra. Mest klagas det över att man måste bo trångt och att det inte ges någon övertidsersättning.

2003 gick företaget han arbetade konkurs. 2004, efter EU:s utvidgning, lockades han återigen till Norge av ett företag. Denna gång fick han 85 kronor i timmen, men betalade bokostnaderna själv. Han fick höra att alla regler följts. Men i maj i fjol föll han under arbetet och knäckte nyckelbenet. Då hävdade plötsligt arbetsgivaren att han inte hade några anställda, utan att de hyrts in från ett annat företag. Det hade inte betalats skatter och avgifter. Därmed fick Mariusz ingen sjukpenning. Efter att förgäves ha vänt sig till polisen och Arbejdstilsynet, fick Mariusz Hejbowicz kontakt med byggfacket i Bergen, där olyckan skedde. Där fick han hjälp med att hitta den verkliga arbetsgivaren och det hela ordnade sig till slut. Idag bor han med sin familj i Bergen.

– När min yngsta dotter blev rädd för mig när jag kom hem, beslöt jag mig för att antingen fick jag hitta ett jobb i Polen, eller också fick familjen komma hit.

## Sykefravær i Norden...

*Nordiske land kan tjene på å samarbeide om å få ned sykefraværet.*

*Det krever økt samarbeid myndighetene imellom, og mellom forskningsmiljøene.*

*Det er både behov for bedre statistikk som gjør det mulig å sammenligne utviklingen i fraværet mellom landene, mer kunnskap om hvilke faktorer som påvirker sykefraværet og bedre forståelse for hvilke tiltak som virker.*

*Det var noen av hovedkonklusjonene på konferansen Sykefravær i Norden, som ble arrangert av formannskapet Danmark i april.*

*De nordiske arbeidsministrene skal gi sitt tilsvær når de møtes i september.*

*Spørsmålet ble også reist om ikke andre ministre bør trekkes med i arbeidet.*

*Sykefraværet har lenge vært en høyt profilert politisk debatt i flere nordiske land. For å få bukt med galopperende kostnader, hindre utstøting og inkludere flere i arbeidslivet, har det vært satt i verk en rekke tiltak.*

*Danmark som har formannskapet i Nordisk Ministerråd i 2005, har utpekt sykefraværet som et satsingsområde.*

*Nå knekker kurven. I flere land er fraværet på vei ned, men hvorfor? Hvilke tiltak virker? Er åpen koordinering en god metode for å få ned sykefraværet - i hele Norden?*



Av: Berit Kvam

# Norden til felles kamp mot sykefraværet

- God og anstendig ledelse er avgjørende viktig hvis vi skal få ned sykefraværet, sier den danske beskæftigelsesministeren Claus Hjort Frederiksen når han møter pressen. Han har nettopp åpnet konferansen "Sykefravær i Norden" med utfordringen:

- Sykefraværet skal ned, til nytte for alle, og det skal ned i hele Norden.

I de senere årene har sykefraværet stått høyt på den politiske dagsorden i alle de nordiske landene, med unntak av Island. Det skyldes ikke minst de kraftig økende kostnadene ved fraværet. Eksempelvis koster sykefraværet den svenske staten rundt 100 milliarder svenske kroner. I Norge fikk regjeringen vel 5 milliarder norske kroner ekstra å rutte med i 2005, på grunn av en uventet stor nedgang i sykefraværet i 2004.

Også næringslivet taper på sykefraværet. Norske Skog er Nordens mest globale papirprodusent og har fabrikker over hele verden. Ifølge Vice President Jens Borge har Norske Skog globalt sett et sykefravær som tilsvarer at alle ansatte i en mellomstor fabrikk er borte fra arbeid hver dag. Viljen til å gjøre noe og gevinsten ved økt innsats er derfor stor.

Da sykefraværet dalte uventet mye i Norge, unnløt regjeringen å pålegge arbeidsgiverne den bebudete økte andelen av kostnadene ved sykefraværet.

Men kanskje handler det først og fremst om mange hundre tusen enkeltpersoner og deres velferd. I Norden totalt sett tilsvarer fraværet at over 500 000 mennesker er sykemeldt hver dag hele året. Tre fjerdedeler av dem bor i Sverige og Norge. Både i Sverige og Norge er det flere sykemeldte enn arbeidsløse. I Danmark er det like mange sykemeldte som arbeidsløse, mens

det i Finland er fire ganger så mange ledige som sykemeldte.

- Vår største utfordring er å få folk til å stå lenger i jobb; å høyne pensjoneringsalderen, sa Asko Aalto, medisinalråd i sosial- og helseministeriet i Finland.

I Island finnes det ikke statistikk over sykefraværet.

- Sykefraværet har ikke vært ansett som noe stort samfunnsproblem, derfor har det ikke stått høyt på dagsorden, sier Eyjolfur Sæmundsson fra det islandske Sosialministeriet. Men arbeidsgiverne, som bærer kostnadene ved fravær i Island, er opptatt av det, medgir han. Dessuten er det grunn til å uroe seg over at antallet invalidepensionister har økt med 75 % ifølge tall fra 2005.

Danmark har formannskapet i Nordisk Ministerråd i 2005. På arbeidslivsområdet er sykefravær og arbeidsmiljø ett av fire innsatsområder. For å få fokus på temaet hadde beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen samlet politikere, embetsmenn, arbeidsgivere, arbeidstakere og forskere, til sammen 150 personer fra alle de nordiske landene, til konferansen "Sykefravær i Norden" i København den 25. april.

Publikasjonen "Nordiske initiativer til nedbringelse af sygefravær", som er utarbeidet av de nordiske lands myndigheter på initiativ fra det

danske Beskæftigelsesministerium og finansiert av Nordisk Ministerråd, dannet faktagrunnlaget for diskusjonen. Spørsmålet som gjensto var likevel: Hvilke tiltak nytter?

## Umulig å sammenligne

"Helt overordnet er det omkring dobbelt så mange som berøres av minst en ukes sykefravær i Norge og Sverige som i Danmark og Finland. Island skiller seg ut ved å ha et svært lavt sykefravær" går det fram av rapporten "Nordiske initiativer til nedbringelse af sygefravær". Her ser det ut til at to land kan lære av to andre land, sa Allan Larsson, tidligere finansminister i Sverige og senere leder for Generaldirektoratet for sysselsetting i EU, i sitt innlegg under konferansen. Og benchmarking er en god metode i arbeidet fremover, mener han.

- Den åpne koordineringsmetoden som EU har tatt i bruk, var det vi som innførte. Det var opprinnelig en nordisk metode; vi kan ta den tilbake og utvikle oss sammen.

Men forutsetningen er at man sammenligner epler med epler og ikke epler og pærer, og det er slett ikke sikkert, for statistikkene er ikke sammenlignbare. I publikasjonen vises det blant annet til at lengden på den tiden en person kan gå på sykedagpenger er forskjellig fra land til land, sysselsettingsgraden varierer og det er stor forskjell i antallet sysselsatte over 55 år, mens det

samlede sykefraværet stiger med alderen. Dessuten er systemene ulike.

I Norge er kompensasjonen ved sykefravær forholdsvis høy, Sverige utmerker seg ved at ytelsesperioden

*I Danmark og Norge er det nærmere 20 %, mens det i Finland er 10 % av sykefraværet som varer mer enn i 180 dager.*

er ubegrenset. Det kan for eksempel bety at personer som i Sverige får sykepenger, i Danmark får førtidspensjon. De finske tallene inkluderer ikke sykedagpenger etter arbeidskader og ulykker. Island og Finland kjennetegnes dessuten ved at kompensasjonen ved fravær er lavere enn i de andre landene.

Også varigheten av sykefraværet varierer. I Danmark og Norge er det nærmere 20 %, mens det i Finland er 10 % av sykefraværet som varer lenger enn i 180 dager.

Slike forskjeller gjør at det er vanskelig å sammenligne både omfanget av sykefraværet, hvordan systemene virker og hvilke tiltak som nytter. Men når en ser på hva landene har foretatt seg, er det trekk som går igjen:

Arbeidsplassen er satt i fokus. Det legges vekt på at arbeidsmiljøet må bli bedre. Oppfølgingen av den enkelte sykemeldte er styrket. Dessuten satses det på å utarbeide bedre statistikk som kan belyse både omfanget av sykefraværet og de økonomiske kostnadene det medfører.

#### Fare for utstøting

Det er det lange fraværet som først og fremst bekymrer. Problemet er at jo lenger fravær, jo større er sjansen for at mennesker skyves varig ut av arbeidsmarkedet. Det er det lange fraværet som har økt mest, og det er det som koster mest, både for

den enkelte og for samfunnet. For å få ned utgiftene, hindre utstøting og inkludere flere i arbeidslivet, har derfor sykefraværet vært en av de høyest profilerte sakene i den politiske debatten i flere nordiske land.

Men som også beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen understreket:

- Det er lov å være syk, det er ikke det dette initiativet dreier seg om. Det finnes en rekke medisinske grunner for at en person ikke skal gå på jobb. Men det er viktig og nødvendig å holde kontakt med jobben for å hindre utstøting fra arbeidslivet.

I "Nordiske initiativer til nedbringelse af sygefravær" refereres en undersøkelse som viser at personer som har vært borte fra jobben i over tre måneder på grunn av problemer med ryggen, har markant større sjanse for å komme tilbake til arbeidsplassen i Sverige enn i Danmark. I Danmark var det kun 32 % av de langtidssykemeldte som kom tilbake til jobben etter 1 år og kun 40 % etter 2 år. I Sverige var 53 % tilbake i jobb etter 1 år og 63 % etter 2 år. Forskningen tyder på at rehabilitering med tilpasning av arbeidet er lønnsomt og kan hindre utstøting. Den viser også at det ligger store muligheter i å forebygge sykefravær og hindre for tidlig avgang fra arbeidslivet ved å fokusere på forholdene på arbeidsplassen.

#### Et ledelsesproblem

- Det er interessant å høre om det som skjer ute på arbeidsplassene, de praktiske eksemplene er riktig interessante, kommenterer beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen, som hevder at et høyt sykefravær i høy grad er et ledelsesproblem.

- Ledelsen skal være oppmerksom på og få øye på problemene, og ledelsen skal gjøre noe ved dem.

Både forskere og praktikere ønsket et sterkere fokus på nærvær mer enn fravær. Arbeidsmiljøet kan

medføre sykdom og fravær, men det er ingen enkel sammenheng mellom fravær og helse. Hva er det som gjør at folk holder seg friske? Er arbeidsmiljøet avgjørende for at folk ikke blir syke over lengre tid? Hvilke faktorer fremmer nærvær på arbeidsplassen og hvilke faktorer er med å skyve folk ut av arbeidsmarkedet?

Det finnes mye kunnskap om hvilke faktorer i arbeidsmiljøet som påvirker sykefraværet, men det trengs også mer kunnskap, konstaterer arbeidsforskerne.

- Det vi vet er for eksempel at mennesker som har et utviklende arbeid også har et lavere sykefravær, sa Palle Ørbæk, direktør for det danske Arbeidsmiljøinstituttet.

De svenske forskerne Allebeck og Mastekaasa publiserte i 2004 en statusoversikt over hva forskningen kan si om arbeidsmiljøets betydning for sykefraværet. De konkluderte med at fysiske faktorer som et tungt arbeid, tunge løft, ubekvemme arbeidsstillinger og vibrasjoner fører til et høyere sykefravær. Dessuten har visse spesifikke psykososiale arbeidsmiljøfaktorer vesentlig betydning for sykefraværet. Personer med liten innflytelse over arbeidssituasjonen har et høyere sykefravær. Høye psykologiske krav kan gi et forhøyet sykefravær, men kombinert med høy innflytelse og høy fleksibilitet kan det virke i positiv retning. Mye tyder også på at sosial støtte på arbeidsplassen, eller mangel på sosial støtte, påvirker sykefraværet i henholdsvis positiv eller negativ retning. Det ser dessuten ut til at opplevelse av urettferdighet i tilknytning til omstilling og nedskjæring kan gi et høyere sykefravær.

En stor utfordring er at det ser ut til å være de mer vanskeligstilte diagnosene som øker mest. Muskel- og skjelettlidelser og psykiske lidelser utgjør opp mot 2/3 av det lange fraværet. Og hva er stress? Hvordan kan det ha seg at noen blir stresset mens andre blir trigget når intensiteten på arbeidsplassen øker?

### Å kalle en spade en spade

Allan Larsson advarte i sitt innlegg mot å se isolert på sykefraværet i samfunnsdebatten:

- Man må se velferdssystemet som en helhet. Å fokusere på sykefraværet alene, er et snevert perspektiv. Hvis nedgangen i sykefraværet skyldes at et økende antall mennesker er skjøvet over på andre velferdsordninger, fører ikke det til en nedgang i de totale kostnadene, men til at flere kan bli utstengt fra arbeidslivet. Med et fremtidig økende behov for arbeidskraft på grunn av den demografiske utviklingen, er det nødvendig å se disse ordningene i sammenheng for å beholde flest mulig i arbeidskraften.

- Vi må stille om fra exit til entry, sa Allan Larsson. Det gjelder å skape flere muligheter til å komme inn i

partene i arbeidslivet i oktober 2001. En av tre målsettinger med avtalen er å redusere sykefraværet med minst 20 % innen 2005. De to andre delmålene er å inkludere flere med redusert funksjonsevne i arbeid og få flere seniorer til å arbeide lenger. Siden avtalen ble inngått har Trygdeetaten bygget opp arbeidslivsentre over hele landet som skal bistå i gjennomføringen av avtalen. Men den norske suksessen lot også vente på seg. Fra 1. juli 2004 ble regelverket skjerpet med sikte på ytterligere å ansvarliggjøre avtalepartene. I tillegg ble legene brakt med på laget. Legene er forpliktet til å vurdere arbeidsmulighetene ved sykdom og de skal senest etter 8 uker gi en særskilt medisinsk begrunnelse for fravær. Arbeidstakerne er forpliktet til å prøve seg i arbeid så tidlig som

inspirere av den norske modellen i utformingen av sine tiltak, men har foreløpig ikke gått like langt.

I debatten fikk samarbeidet med legene og fokus på nærvær i stedet for fravær stor oppmerksomhet. Den danske bekæftigelsesministeren understreket at det er viktig å se på arbeidsevne i forhold til sykdom og at legene må skifte fokus og se på hva man kan og ikke bare hva man ikke kan gjøre.

- Vi er i ferd med å sprengre noen barrierer i Danmark, sykdom er ikke lenger bare ansett som en privat sak, sier Claus Hjort Frederiksen. Den finske medisinalråd Asko Aalto advarte imidlertid mot tendensen til å oppfordre folk til å gå på jobb når de er syke, som for eksempel tiltak som delvis sykemelding stimulerer til. Nyere forskning tyder på at det kan forlenge det totale fraværet, sa han.

## *Fra 4. kvartal 2003 til 4. kvartal 2004 gikk sykefraværet i Norge ned med 25 %, og reduksjonen i sykefraværet fortsetter i 2005.*

arbeidslivet og færre utgangsdører. I dag er det slik at enten arbeider du, eller så gjør du det ikke. Hvorfor ikke la folk ta trygden med seg inn i arbeidslivet for å lette overgangen? Variable kostnader til sykefraværet blir fort til faste kostnader i pensjonssystemet.

- Det er bra at Danmark har satt sykefraværet på dagsorden, men det er nødvendig å gå lenger mener han, og initiativet må forankres bedre politisk, ikke bare hos arbeids- og sosialministrene, men også finansministrene og statsministrene, sa Allan Larsson med referanse til egne erfaringer som tidligere finansminister i Sverige.

### Se til Norge

Størst oppmerksomhet vakte den norske modellen: Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv ble inngått mellom myndighetene og

mulig og arbeidsgiverne skal legge til rette for personer med nedsatt arbeidsevne. Trygdeetaten skal etterspørre en oppfølgingsplan. Manglende oppfølging kan medføre straffetiltak.

### Kurven knekker

Mens Norge har ligget på topp i Norden når det gjelder fravær fra jobben på grunn av sykdom, er det også Norge som nå kan vise til den største nedgangen i fraværet. Fra 4. kvartal 2003 til 4. kvartal 2004 gikk sykefraværet ned med 25 %, og reduksjonen i sykefraværet fortsetter i 2005. Når man ser hele perioden under ett fram til 2004, er fraværet totalt sett redusert med 15 %, mens man i privat sektor har nådd målet. Et uløst problem er at kvinner i offentlig sektor har et forholdsvis høyt fravær. Også i Sverige og Danmark knekker kurven. Begge land har latt seg

### Nordisk oppfølging

Sykefraværet skal ned, i hele Norden, var den danske beskæftigelsesministerens utfordring til konferansedeltakerne, som svarte med å legge en rekke forslag på bordet. Når det gjelder tiltak på nordisk plan burde det for eksempel være mulig å utvikle felles indikatorer og bedre sammenlignbar statistikk. Ballene ble hentet ned av Thomas Alslev Christensen, avdelingssjef i Nordisk Ministerråds sekretariat, som understreket at det vil bli lagt til rette for at diskusjonen kan føres videre på det nordiske arbeidsministermøtet i København i september. I tillegg til et bedre samarbeid på statistikkområdet kan Nordisk Ministerråd bidra til å utvikle myndighets samarbeidet ved for eksempel å opprette en nordisk kontaktgruppe som får i oppdrag å overvåke utviklingen. Det kan videre stimuleres til økt forskningssamarbeid innenfor utvalgte områder, det kan utarbeides bedre nordiske statistikker på området og man kan forsøke å føre diskusjonene over i andre ministerråd, som for eksempel finansministrene.

# Norska sjukfrånvaron inte längre en privatsak

LILLESTRØM

I Norge har avtalet om ett "Inkluderande Arbetsliv" dramatiskt minskat sjukfrånvaron. I de verksamheter som skriver under avtalet får de anställda rätt att ta ut dubbelt så många sjukdagar per år utan läkarintyg som tidigare. Effekten blev den motsatta.



Audhild Bø, Sven-Roger Fagerås och Anne Aassveen framför Dyneas fabrik.



Tekst, foto: Björn Lindahl, Journalist, Oslo

– Ger man folk förtroende lever de upp till det, säger Audhild Bø, som har ansvaret för hälsa, miljö och säkerhet på limproducenten Dynea i Lillestrøm.

Det norska IA-avtalet, har lett till att sjukfrånvaron minskade med 25 procent under fjärde kvartalet 2004 jämfört med samma period 2003. Liksom i flera andra nordiska länder ökade sjukvaron kraftigt från 1993. År 2001 låg den på sju procent av arbetsstyrkan.

Kostnaderna blev så höga att regeringen hotade med att strama åt villkoren i det generösa sjukförsä-

kringssystemet, som ger 100 procent sjuklön utan någon karenssdag. Samtidigt skulle arbetsgivarna tvingas att betala 10 procent av kostnaderna för sjukfrånvaron, utöver de 16 dagar de idag har ansvaret för. Protesterna mot förslaget blev så starka att arbetsmarknadens parter fick en sista chans att begränsa sjukfrånvaron på egen hand. Hösten 2001 ingicks IA-avtalet, där målet var att antalet sjukskrivningsdagar skulle minska med 20 procent innan utgången av 2005. Till en början fortsatte emellertid sjukfrånvaron att öka. Som högst var den 8,5 procent.

Därför har regeringens mål inte riktigt nåtts ännu. Men i processindustrin, som omfattade avtalet redan från början, har målet nåtts ett år före fristen.

Bland de företag som uppnått de bästa resultaten är Dynea. Det bildades år 2000 när kemidivisionen i det norska företaget Dyno slogs ihop med finska Neste Oy. Dynea har verksamhet i 28 länder. På fabriken för industriellt lim i Lillestrøm, några mil utanför Oslo, arbetar det 240 personer.

– För några år sedan pendlade sjukfrånvaron här mellan sju och nio procent. Vi var ett av de första företagen i processindustrin som skrev under IA-avtalet, berättar personalchefen Anne Aassveen.

IA-avtalet är konstruerat så att

de företag där fackföreningarna och företagsledningen gemensamt skriver under avtalet, får frikostigare regler för sjukfrånvaron. Avtalet har beskrivits som ett sätt att fördriva det onda med det goda.

– Det som var roten för de anställda var nog att de kunde sjukskriva sig själva i 24 dagar per år. Det var dubbelt så många som tidigare. Dessutom kunde dagarna tas ut en och en, säger Anne Aassveen.

I verksamheter som inte skrivit IA-avtal är regeln att de anställda kan sjukskriva sig högst tre dagar, fyra gånger per år. Används bara en dag, räknas hela tredagersperioden som förbrukad.

– I det gamla systemet var det lätt att man sjukskrev sig i tre dagar, istället för en, säger Audhild Bø.

När de anställda fick ansvaret för att själv dosera antal dagar, blev det vanligare att bara ta en dag. Ändringen är bara ett av flera exempel på att IA-avtalet lett till att de anställda tar ett mer självständigt ansvar för sin hälsa.

För det finns inget direkt samband mellan förbättringarna i arbetsmiljön och statistiken över sjukfrånvaron. På Dynea har man arbetat länge med att förbättra arbetsmiljön. Sven-Roger Fagerås har arbetat på fabriken sedan 1972 och minns hur ohälsosam arbetsmiljön var då.

– Då var det så mycket gaser i luften att man helst skulle jobba med gasmask hela dagen, vilket är väldigt ansträngande. Stora ventiler till kokkärl som rymde 85 kubikmeter med lim öppnades och drogs till för hand. Säckarna packades och lyftes manuellt, säger han.

Det som behövdes för att sjukfrånvaron skulle minska var en ny



Sven-Roger Fagerås har en muskelsjukdom som gör att han bara kan arbeta 50 procent.

syn på sjukskrivningarna, där det inte längre var tabu för företaget att ställa frågor när en anställd blev sjuk.

– Tidigare var sjukskrivningen något som sågs som en privatsak mellan den anställde och läkaren. Vi kunde inte drömma om att fråga en anställd om vad läkaren hade sagt. De anställda skulle få bli friska i lugn och ro, trodde vi. Om vi kontaktade en anställd kunde det uppfattas som ett försök att pressa dem tillbaka till arbetet, säger Audhild Bø.

– Nu ska alla som är borta från jobbet länge kontaktas av en ledare. Om sjukdomen beror på jobbet ska ledaren se vad som i så fall kan göras, understryker Anne Aassveen.

Det är inte på företaget som det största motståndet mot att ändra synen på sjukfrånvaron fanns, utan bland läkarna.

– De har väldigt lätt för att sjukskriva folk en vecka eller två när en anställd söker upp dem, säger Anne Aassveen.

– I Norge har vi ett system med husläkare. Bara på vårt företag är det säkert hundra olika läkare som kontaktas av våra anställda. Det är omöjligt för oss att ha en dialog med så många.

Audhild Bø gjorde ett försök med läkarna på sjukhuset i Lilleström:

– Även om en anställd bara skurit sig med en brödkniv i fingret så skrev läkarna ut minst en veckas sjukskrivning, säger hon.

– Men jag har sällan blivit så nedtryckt som när jag försökte diskutera sjukskrivningar med läkarna. Då fick jag klar besked om att det hade jag ingenting att göra med!

Bägge två understryker att det förstås ska vara tillåtet att vara sjuk. Men IA-avtalet ger också en möjlighet att vara delvis sjukskriven. Är man bara lite förkyld kan man fortfarande jobba, men med mindre ansträngande uppgifter.

Ett av målen med IA-avtalet var också att det skulle vara just "inkluderande", att fler med nedsatt arbetsförmåga skulle kunna få jobba. Sven-Roger Fagerås har en muskelsjukdom som gör att han bara kan arbeta 50 procent.

– Det var nära att jag slutade helt efter att jag gled på en oljefläck på fabriksgolvet och skadade knäet, säger han.

Istället installerades en hissordningen som gör att han sittande kan ta sig upp för trappen till reparationsverkstaden där han är arbetsledare.

## Målet nåddes ett år före fristen

– Vi har beräknat att det offentliga tjänar fem miljarder norska kronor och företagen fyra miljarder kronor i år på den lägre sjukfrånvaron, säger Svein Thompson, informationsdirektör på Prosessindustrins landsforening, PIL.

Medan den övriga industrin i Norge var mer skeptisk till IA-avtalet, ställde sig PIL bakom det från första stund.

– Jag tror att vi alltid har sett på sjukfrånvaron som en fråga om samarbete. Vi är det enda arbetsgivarför-

bundet som gick emot åtstramningar i sjuklönen, säger Svein Thompson.

De 47 000 anställda i de 155 medlemsföretagen i PIL har ofta skiftjobb i krävande arbetsmiljöer, som smältverk. När några blir borta ökar belastningen fort på de som inte är sjuka.

– Att få ned sjukfrånvaron är först och främst en uppgift för företagsledningen. Om man ska säga det med ett par ord, så är "god trivsel" det viktigaste. Det handlar om att ha meningsfulla uppgifter och en arbets-

miljö man trivs med, säger Vemund Digernes, som har ansvaret arbetsmedicinska frågor.

PIL har den bästa statistiken över sjukfrånvaron inom Näringslivets Huvudorganisation. Företag med 70 procent av de anställda i branschen lägger kontinuerligt in sina tal. I fjol öppnades statistiken så att företagen dessutom kan jämföra sig med varandra. Sjukfrånvaron i processindustrin är nu nere på nivån 1993/94.

## Vej&Park, Bornholm: Økt ansvar og lavere sykefravær

- Før hang vi fra oss hodet på knaggen når vi kom på jobb. Nå har vi det med oss hele tiden. I dag er vi nødt til å tenke selv, sier Kenn Olsen med humor og smil.

Han er fellestillidsmand ved Vej&Park Bornholm. Stolte som haner tar han og kollega Michael Lou imot oss. De har noe å berette og noe å vise frem.

- Nå er folk involvert i det som skjer, og det er kommet mange tilfredse medarbeidere ut av det, selv om det kan bli mange og vanskelige beslutninger å ta.

og Fagligt Fælles Forbund (SiD), og som de vant i konkurranse med 60 andre virksomheter.

- Det var en opplevelse. Jeg glemmer det aldri. Over 1000

De siste årene er alt snudd på hodet.

Da fem kommuner og ett amt fra 1. januar 2003 ble slått sammen til en regionskommune, ble alle Vej&Park-avdelingene på Bornholm slått sammen til en virksomhet under Bornholms Regions-kommune, men med et selvstendig driftsansvar etter det mønster for organisatorisk desentralisering som ligger i regionskommunens organisasjonsmodell. Siden den gang har Vej&Park vært avhengig av å skaffe sine egne inntekter gjennom salg av tjenester til Regionskommunen og gjennom åpen konkurranse med private entreprenører.

Men det stoppet ikke der. Med støtte fra prosjektet "Ledelse i fællesskab" ble også hele virksomheten Vej&Park snudd opp ned. 170 medarbeidere ble organisert i 20 selvstyrte grupper, eller sjak som de kalles. Hvert sjak har sine spesialiserte oppgaver, og står ansvarlig for tilrettelegging av arbeidet og at arbeidet gjøres etter de retningslinjer som fins, for innkjøp og vedlikehold av alminnelig materiell og for utarbeidelse av anbud. Et viktig prinsipp er at alle medarbeidere har ansvar for å oppsøke og formidle nødvendig informasjon, og det enkelte sjak velger sin egen arbeidsleder, sjakbasen. Felles administrasjon og ledelse er holdt på et minimumsnivå: Vej&Park er delt i fire hovedområder og fire koordinatører har ansvaret for rådgivning og



Kenn Olsen foran det prisbildet (Foto Gunhild Wallin)

På veggen i ett av arbeidsrommene henger et stort maleri av Aalborgkunstneren Per Strømer som et synlig bevis på prisen de fikk som Årets Arbeidsplads 2004; en pris som deles ut av Fagbladet

personer var til stede ved overrekkingen, de sto og klappet - og jeg snakket til dem. Jeg kunne pratet i timer om det, sier Kenn Olsen.

Han har vært tillitsvalgt i 20 år.



Michael Lou og Kenn Olson har vært drivkreftene i nyorganiseringen av Vej&Park  
(Foto Gunhild Wallin)

koordinering mellom sjak. Sentralt innehar entreprisederen en nøkkel-funksjon. Tilbud utarbeides i et samarbeid mellom sjak gjennom sjakbas, koordinator og entrepriseder, der alle påtar seg et forpliktende ansvar.

- Vi bokser ikke lenger med ledelsen, nå er det samarbeid. Det gikk ikke mer enn et halvt år før folk begynte å trives bedre, og nå er folk stolte av jobben de gjør, forteller de tillitsvalgte.

- De enkelte sjak styrer selv hvordan de vil løse oppgaven, og siden de selv har ansvar for resurser, økonomi og materialforbruk er folk også blitt interessert i økonomi på en ny måte.

Det har vist seg å være en kjempefordel. Det betyr at de med best kunnskap om oppgaven kan samarbeide om å sette sammen tilbud og arbeidslag.

- Hvorfor vant dere prisen som Årets Arbeidsplads?

- Fordi vi har laget en virksomhet som har styring på sykefraværet. Fra å ha et sykefravær på

7 prosent i 2003 er vi nå nede i 2,3 prosent. Vi har en fraværspolitikk der ingen skal behøve å skjemes for å være syk, men man skal heller ikke glemmes bort. Gjennom samtaler prøver vi å forstå problemet. Hvis det dreier seg om mobbing forsøker vi å få til en dialog, hvis det dreier seg om en yrkesskade får den det gjelder tilbud om å jobbe noen timer, eller så mye han selv føler han klarer. Folk opplever at det er positivt at virksomheten bryr seg, og sykeforløpet blir et annet. Årets Arbeidsplads tar den sosiale delen med. Vi var jo redde for at det skulle oppstå konflikt mellom de ulike sjak, men det viser seg at folk tar hånd om og hjelper hverandre.

Når folk fra forskjellige kommuner med sin egenart og ulike virksomhetskulturer skulle slås sammen til en, ble kommunikasjon en hovedutfordring. Men hvordan når man ut til folk med informasjon når folk ikke kan lese? Og hvordan skape en felles kultur når avstanden mellom Rønne og Nexø fortoner seg som avstanden mellom Stockholm og Göteborg?

- Vi har gått på lette ben, som Kenn Olsen uttrykker det.

I begrunnelsen for prisen berømmes innsatsen ifølge nettsidene til Fagligt Fælles Forbund:

"I har skabt en flot fælles kultur på kort tid. I har styr på økonomien. I har styr på efter-uddannelse - og ikke mindst jeres indsats i forhold til de læse- og stavesvage har virket meget, meget flot."

Men ikke alle henger med. Ved overgangen til ny organisasjon måtte virksomheten skjæres ned med 25–30 personer, de fleste ved naturlig avgang, men 12 ble oppsagt. Siden har de ansatt 14 nye, hvorav 3 av desom ble oppsagt.

- Det er stadig vekk folk som har vanskeligheter med den nye organisasjonen. Det er et problem. Det finnes dem mellom 50 og 60 som ikke forstår at vi nå skal gjøre noe nytt, og at vi må være mer effektive. Også de som utlyser anbud skal spare penger. Det gjør at de ofte går etter det billigste tilbudet uten å stille krav til arbeidsmiljø. Vej&Park er miljøsertifisert, men det er ikke alltid at det stilles krav om det i anbudsrunder. Det betyr at vi må være så mye mer effektive hvis vi skal vinne i konkurranse med dem som ikke tar slike hensyn. Den saken jobber vi med nå, for blant annet å få regionskommunen til å stille krav til arbeidsmiljøet når de lyser ut anbud. Men selv om vi fortsatt har problemer, takler vi dem annerledes.

- Og hvordan klarer fagbevegelsen de nye utfordringene?

- På tre år har vi gått fra å kjempe for tre øre mer i timen til en helt ny rolle som krever en helt annen kompetanse. Ledelse og tillitsvalgte har gått sammen. Det betyr at vi må lære oss å kommunisere. Den gamle tillitsvalgte rollen er på vei ut. De som holder fast i de gamle rollene dør i en globalisert verden.



Av: Berit Kvam

# Med kunskap vill Bornholm möta världen...



*Tekst, foto:  
Gunhild Wallin,  
Stockholm*

Vad gör en ö med 43 000 invånare för att överleva i globaliseringens tid? Längre levde befolkningen på jordbruk och fiske, men nu är tusenårsnäringarna satta under press, inte minst fisket. Bornholmsborna satsar på att möta utmaningen med kreativitet och kunskap. För att skapa en robustare ö med en offentlig struktur som gynnar kunskap har man som första region i Danmark slagit samman fem kommuner och ett län till en region.



## ”Ett plus ett är mer än två”

I stort sett allt sattes i rörelse för att stärka de professionella miljöerna och för att skapa en mer robust ekonomi när Bornholm som första region i Danmark genomförde en kommun- och länsammanslagning. Fem komuner och ett län blev tillsammans Bornholms Regionskommune. För de anställda var det en stor och genomgripande förändring som rymde stor osäkerhet.

- Det har varit en kolossal omvälvning och idag har vi ett radikalt nytt styrsystem, säger Thomas Thors, socialdemokrat och regionsborgmästare på Bornholm.

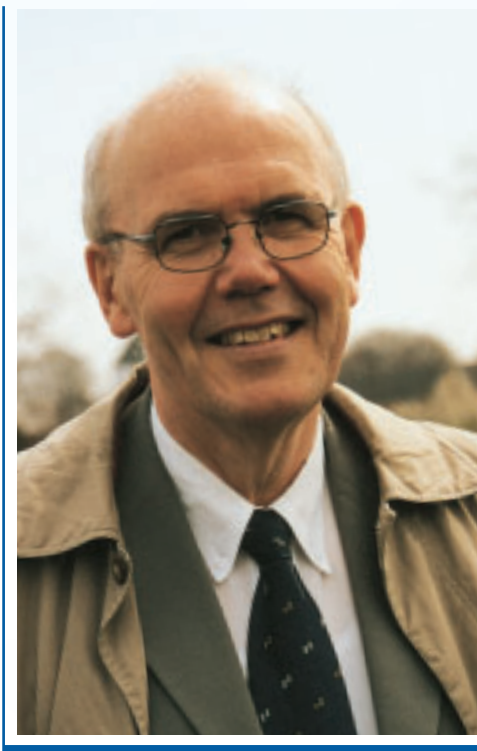
Klockan är sju på morgonen och Thomas Thors har tänjt på arbetsdagen för att få plats med en intervju för Arbetsliv i Norden. Han är en efterfrågad man. När nu resten av Danmark närmar sig 2007, då 275 kommuner ska bli 100 och fjorton län ska bli fem regioner, så riktas stor uppmärksamhet mot Bornholm och många är de politiker som vill ta del av Thomas Thors erfarenheter. I fokus för den danska strukturreformen står ”viden”, kunskap, det vill säga möjligheten att skapa offentliga strukturer som gynnar professionalitet, kompetensutveckling och strategiskt ledarskap som ger förutsättningar för det nya kunskapsområdet.

- Ekonomin var viktigt, men inte det viktigaste. Det var att stärka de professionella miljöerna och få en bättre grund för kompetensutveckling, säger också Thomas Thors om motivet bakom Bornholms Regionskommune.

Den danska strukturreformen kallas för den största i sitt slag någonsin och de flesta erfarenheter från Bornholm bekräftar vilken stor omvandling en kom-

munsammanslagning av den här karaktären är, inte minst för de anställda. De har upplevt hur gamla strukturer ryckts upp med rötterna och 5 300 anställda har känt på bara skinet vad det betyder att leva i en organisation som inte längre ska finnas, utan att veta vart de ska ta vägen. Periodvis har det varit ”plättvis kaos”, som Thomas Thors uttrycker det.

Men för den tillfällige besökaren finns inga synliga bevis för att Bornholm gått i bräsch för strukturreformen. Bornholm, denna danska ö i södra Östersjön med Sverige och Polen som närmaste grannar, väcker harmoni och en känsla av tidlöshet med landskapets mjuka, gröna linjer och den långa, vackra kuststräckningen med gamla, välbevarade samhällen. Bornholmsborna har också nära till leendet och besökaren blir snabbt titulerad med förnamn. Avstånden är korta, runt hela ön är det 158 kilometer och mellan tätorterna sällan mer än ett par mil. Men trots den lilla ytan så har var och en av de gamla kommunerna haft sin identitet och sina kännetecken. ”Det är mentalt lika långt mellan Rønne och Nexø, som mellan Göteborg och Stockholm”, som en Sverigekännare uttrycker det. Det var alltså ganska skilda kulturer som skulle jämkas ihop i en organisation.



Det var i maj 2001 som Bornholmsborna gick till valurnorna för att rösta om en eventuell kommunsammanslagning. Idén kom från borgmästarna i den fem tidigare kommunerna Allinge-Gudhjem, Hasle, Nexø, Rønne och Aakirkeby och Bornholms Amtkommune. De befintliga kommunerna var små, flera kämpade med dålig ekonomi och tidvis fanns ett käbbel och en rivalitet mellan kommunerna. Borgmästarna hade en önskan att bli starkare både inåt och mot omvärlden och detta skulle i större utsträckning kunna bli möjligt som Bornholms Regionskommune eller som parollen lød: ”En kommune – en ö”. 74 procent sa ja till reformen och det fanns en majoritet av jäsägare i alla kommuner. Det var också förutsättningen för att den överhuvudtaget skulle bli av.

Ett stort omvandlingsarbete kunde ta sin början. Nyckelord för omvandlingen var kompetens,

ekonomi, service, respekt för olika kulturer, praktiskt genomförande och kommunikation.

Idén var att skapa en starkare central, politisk ledning samtidigt som ansvar delegerades längre ut i organisationen. Politikerna skulle inte längre syssla med frågor som rörde daglig drift, utan formulera tydliga mål och skapa tydliga ramar. De gamla förvaltningscheferna försvann och alla kommunens anställda fick söka jobb på nytt. Sista halvåret 2002 var alla bollar i rörelse fram till januari 2003 då det nya Region Bornholm och dess nyvalda Regionråd tog över. Ingen skulle förlora jobbet. Man hade ett sparbetning men det kunde lösas genom naturlig avgång. Thomas Thors berättar att han hade täta möten med facken, bland annat 40 möten med LO:s fackliga ledare. Ändå svävade många i ovisshet och mådde dåligt.

Michael Harris, kommunikationschef för Region Bornholm, har skrivit en bok om kommunikationen under kommunsammanslagningen och poängterar att ledningen i allt för liten grad integrerade kommunikationen i den stora förändringsprocessen. Den informationsgrupp som bildats satt inte med i kommunens ledningsgrupp och förlorade därmed inflytande över kommunikationen som ett strategiskt verktyg i förändringen, hävdar Michael Harris. Ett annat dilemma var att den information som gick ut, togs emot negativt därför att mottagarna helt enkelt inte gillade budskapet. För många som suttit länge på sina positioner och kanske haft en status i hemkommunen kunde det också vara dramatisk att söka jobb på nytt. Det handlade om att tvingas rangordna sina prioriteringar på en lista och att ta ställning till om ett jobb var intressant nog för att börja pendla eller om man skulle gå ner ett steg i karriären för att bli kvar i hembygden.

- Det blev ett politiskt vakuum där alla var osäkra och jag har märkt att de mänskliga omkostnaderna blev stora. Det fanns till exempel människor som den 23 december 2002 inte visste var det skulle ta vägen den förste januari, berättar Michael Harris.

Hans förklaring är att ledningen var rädda att informera när det inte hade något att säga. Hans slutsats är att kommunikationen är avgörande för en framgångsrik omorganisation av det här slaget.

- Det handlar om att aktivt mildra de negativa konsekvenserna av ett politisk tomrum, säger Michael Harris.

Michael Harris förordar att den osäkra perioden ska göras så kort som möjligt. Thomas Thors är däremot mera tveksam till att det halvår där allt skulle sjösättas verkligen var tillräckligt med tid, inte minst i förhållande till kommunikationen med de anställda. Inte heller han vill förlänga osäkerhetsperioden för de anställda, men hans uppfattning är att ett års övergångsperiod vore mera realistiskt. Då kunde första halvåret ägnas åt att skapa organisationsstrukturerna, och det andra halvåret ägnas åt implementering. Ett sådant arrangemang tror Thomas Thors skulle kunna skapa bättre möjligheter att föra en dialog med de anställda om vart man är på väg. Som det nu blev vet han att det varit en tuff övergångsperiod för många anställda och att sjukskrivningarna ökade.

- Frågan var också vem som skulle kommunicera förändringarna till de anställda? Det normala svaret skulle vara mellancheferna, men det fanns ju inga mellanchefer. Man kan ju heller inte kommunicera ut något som man inte vet. Men visst erkänner vi behovet av kommunikation, säger Thomas Thors.

I nästa kommunval kommer med all sannolikhet medborgarna

att ge sitt betyg. Thomas Thors verkar inte nervös och uttrycker heller inte tvivel på den reform som genomförts. Han är nöjd med den nya styrreform som bland annat innebär ett större ansvar ute i verksamheter hos just dem som har kunskap om det dagliga arbetet. Hans erfarenhet är att det större ansvaret har ökat arbetsglädjen. Verksamheterna har också specialiserats mer, vilket inneburit att människors kunskap kommer mer till sin rätt och att möjligheten till erfarenhetsutbyte blir större. Ett plus ett är helt enkelt mer än två, som Thomas Thors uttrycker det. Ingen har behövt förlora jobbet, betonar han.

- Fem fattiga kommuner och ett län som slås ihop blir inte rika. Men vi har blivit mer robusta, säger han.

## FAKTA

*Bornholm ligger i södra Östersjön, 145 kilometer från Köpenhamn, 37 kilometer från Sverige, 88 kilometer från Tyskland och 90 kilometer från Polen. Bornholm har en kuststräcka på 158 kilometer.*

**Invånarantal: 45 000.**

*Befolkningsutvecklingen är negativ. Största tätorten är Rønne med drygt 15 000 invånare.*

**Sysselsättning:**

*Arbetskraften är cirka 20 000 personer. 14 procent är arbetslösa, jämfört med cirka 7 procent i övriga Danmark.*

**Näringsliv:**

*Livsmedelsproduktion och turism är de viktigaste näringarna, men även järn- och metallproduktion samt konsthantverk har stor betydelse. Offentlig sektor är den största arbetsgivaren.*

**Politik:**

*I maj 2001 gick Bornholmsborna till valurnorna och röstade med stor majoritet för att fem kommuner och ett län skulle bli Bornholms Regionskommune. Den nya kommunen trädde i kraft 1 januari 2003.*

# Kreativitet i tusenårsnäringarna

När jobben upphör eller flyttar utomlands är det extra utsatt att bo på en ö. Här går det inte att pendla till grannkommunen, utan jobb som försvinner måste ersättas på annat sätt. Det kräver både kreativitet och kunskap.

- Det har alltid varit min grundtanke att kompetensutveckling är helt nödvändigt för att Bornholm inte ska gå i stå, säger Henrik Grove, avgående arbetsmarknadschef för Bornholm.

I slutet av april är medierna på Bornholm fyllda av nyheten att den sista kvarvarande fiskeindustrin Espersen AS varslar 88 personer, av 270 anställda. Det är ett hårt slag för en redan hårt drabbad fiskeindustri och det är ett slag för Bornholm som redan har tretton procents arbetslöshet, medan arbetslösheten i övriga Danmark är sju procent.

På bordet står en sten i mörk grå Bornholmsk granit med ordet "verdier" inristade. Det är en påminnelse om det värderingsarbete som Erhvervscentret arbetat med. De är en självägande verksamhet som finansieras med pengar från kommun och stat och har till uppgift att verka för att redan befintliga företag utvecklas och att nya startar eller flyttar in.

arbetsplatserna vid fiskeförädlingsindustrin. Bornholmsborna har färre vidare- och yrkesutbildade än landet i övrigt och befolkningsutvecklingen är negativ. Visst finns det en inflyttning, men den består i regel av äldre som säljer sina villor i storstadsområdena och investerar i en billigare bostad på Bornholm för att tillbringa pensionsåren i den ekonomiskt rimligaste delen av det danska solskensbältet. De unga som vill vidareutbilda sig lämnar ofta ön och få kommer tillbaka.

Knappt 20 000 av befolkningens dryga 43 000 invånare tillhör arbetskraften. De stora arbetsgivarna är kommunen och hälsoväsendet. Turismen sysselsätter cirka 1500 personer, samma antal som en allt mer kreativ livsmedelindustri. På Bornholm utvecklas till exempel ekologisk glass, bryggs prisbelönat öl och görs choklad. En annan av de stora och växande näringarna är konst och konsthantverk, vilket den tillfällige besökaren snart blir varse. Längs vägarna hänger skyltar som välkomnar till krukmakerier, textilverkstäder och glashyttor.

Erhvervscentret arbetar för att skapa bättre ramvillkor för de företag som vill etablera sig här, bland annat bättre och billigare transporter. De sex medarbetarna satsar också mycket på kompetensutveckling, inte minst genom att försöka skapa synergi mellan de kreativa branscher och det mer traditionella företaget. Arbetet



Carsten Gjessing,  
chef för Bornholms  
Erhvervscenter  
(Foto Gunhild  
Wallin)

- Det är en effekt av globaliseringen. På grund av fiskerestriktioner har det varit svårt för fiskeindustrin att få tillräckligt med råvara. Man har köpt frusen fisk från Barentshavet, men konkurrensen är hård, bland annat från Kina, berättar Carsten Gjessing, chef för Bornholms Erhvervscenter.

Några av de värden som ska styra deras verksamhet handlar om respekt för olikhet, initiativ, engagemang och resultat.

Utmaningarna är stora. De traditionella näringarna är utsatta för press. I tusen år var de huvudsakliga näringarna framför allt fiske, stenhuggnings och jordbruk. I dag är fiskebåtarna få, liksom

bygger mycket på personliga kontakter.

- Bornholm är ett nätverkssamhälle och man hjälper varandra, säger Carsten Gjessing.

Att underlätta finansiering är en viktig del av arbetet. Förra året lånades ut 32 miljoner kronor till 24 verksamheter. Genom att Bornholm är klassat som Mål 2-område i EU finns möjligheter att fördelaktigt låna pengar för etablering här. Erhvervscentret lockar också företag genom att i samarbete med Ams erbjuda för företaget skräddarsydd kompetensutveckling av anställda utan att det kostar företaget ett öre. Att intressera de unga för att starta eget är ett annat satsningsområde.

- Den stora utmaningen är att få verksamheterna att utveckla sig och att inspirera till goda idéer, säger Carsten Gjessing.

Han liksom avgående arbetsmarknadschefen Henrik Grove talar om den mentalitet som finns på Bornholm.

- Under tusen år har man levt av primärnäringarna jordbruk och fiske. Det innebär att man är skolad in i en tradition och ett tänkesätt där det inte är helt enkelt att plötsligt gå in i IT-sektorn. Det blir svårare att förhålla sig till förändring och på så sätt är Bornholm annorlunda än övriga Danmark, säger Henrik Grove.



Henrik Grove är avgående arbetsmarknadschef på Bornholm (Foto Gunhild Wallin)

Han tar turistnäringen som exempel. Varje år kommer cirka 600 000 turister till Bornholm. Förr var det barnfamiljer som kom några veckor för att bada. Nu är det betydligt kräsare turister som kommer under några dagar med anspråk på service, bekvämlighet och upplevelser.

- De har pengar och vill få något igen. Vi har frågat turistentreprenörerna ”vad behöver ni utveckla till nästa säsong, till exempel IT, språk eller inom service?”, men möter väldigt lite intresse, berättar Henrik Grove.

Henrik Grove har arbetat med strategiska arbetsmarknadsfrågor på Bornholm i nio år. Han har hela tiden hävdad att kompetensutveckling är absolut nödvändig för Bornholms framtid. Vad människor väljer att förkovra sig i är enligt hans sätt att se mindre viktigt än att de utbildar sig.

- Arbetsmarknaden för okvalificerade är mycket stor och det är en sårbar grupp som har svårt att konkurrera. Det innebär också att det blir mindre attraktivt för företag att etablera sig här. Därför är det viktigt med utveckling, säger Henrik Grove.

Varje år är 7000 av Bornholms befolkning i kontakt med arbetsförmedlingen. Det förklarar Henrik Grove med att så många arbeten är säsongsbetonade. Däremot är det förvånande få långtidsarbetslösa. Han ger uttryck för en försiktig optimism. Å ena sidan tror han att kommunsammanslagningen på sikt kan komma att ge fler arbetslösa inom offentlig sektor. Å andra sidan tycker han sig redan märka att den nya kommunorganisationen ger mer energi, att det skapas bättre villkor för bland annat turism och en kreativ livsmedelstillverkning.

Henrik Grove kan själv tjäna som exempel på nytänkande inom det Bornholmska arbetslivet. När han på grund av strukturförändringar inom den danska arbetsförmedlingen förlorar sina strategiska uppgifter väljer han att hoppa av och i stället starta en firma. Hustruns morfar gjorde affischer till Tivoli i 50 år. Nu kommer originalen att reproduceras till kort och andra trycksaker.

## Tradition i rörelse

Det började som ett sysselsättningsprojekt där arbetslösa ungdomar under ett år for runt och samlade folkminnen. Berättelserna växte, liksom intresset. Kunskapen blev till sånger, som blev till teater, som blev till en medeltidsmarknad. Nu finns ett medeltidscenter som sysselsätter tio personer på heltid. Projektet har blivit en arbetsplats.



- En främling hade rätt att gå in i vilket hus som helst och fram till den här plankan. Gick han längre hade husbondfolket rätt att slå ihjäl honom.

Thomas Guldbæk, är en av en av guiderna på Bornholms Middelaldercenter. Han är klädd i en roströd kåpa och hans förråd av berättelser är outtömligt. Gesterna är stora och glöden stor. Vi förs in i vägfarares rättigheter och skyldigheter under senare delen av medeltiden, vi får höra om hur medeltidens människor odlade, levde, klädde sig och firade sina helgdagar. Vi passerar ut och in i bondgårdar av olika storlekar, skyndar förbi skamstocken, betande får och en kvarn. Från



bäcken som rinner genom medeltidscentret hörs en medeltida sångslinga. Där har män och kvinnor tjuvstartat valborgsmässoaftonens tradition som går ut på att hämta hem sommaren. Under natten har de vandrat till skogs och forslat hem nyss utsprungna björkar. Nu kläs majstången och fram mot aftonen blir det fest.

Uppe på krönet tronar en stormansgård med palissad och vaktorn. Den är färdig efter fem års arbete och ska i slutet av maj invigas av drottning Margarethe. Varje detalj är medeltida. Smide, möbler, golvplattor tas fram med hjälp av forskare och experter. Frivilliga krafter bidrar, till exempel är gården omgiven av en hög palissad, byggd av snickarlärningar från hela Danmark. Samarbetet är sedan länge utvecklat med museer i Visby och på Åland och nu startar ett stort naturprojekt tillsammans med Visby, Rügen och Dagö som handlar om medeltidsmänniskans förhållande till naturen.

- Medeltidscentret är en succéhistoria, säger verksamhetschef Niels Erik Rasmussen.

Som en av tio deltog han för tio år sedan i Arbetsförmedlingens sysselsättningsprojekt. Niels Erik

Rasmussen var utbildad laborant, men han liksom de andra blev fångade av den historia de var satta att samla. Det var ett frö som slog rot och växte allt kraftfullare och större. Så småningom skänkte Allinge kommun, idag del av Bornholms regionkommun, sexton hektar mark nära den medeltida Østerlars rundkirke och bygget av medeltidscentret kunde börja. Idag är Bornholms Middelaldercenter ett av två medeltidscenter i Danmark.

Niels Erik Rasmussen förklarar framgången dels med att de brunnit för det här och dels med att de vuxit i långsam takt.

- Vi startade väldigt försiktigt och vi har aldrig använt mer pengar än vad vi har haft. Vi har vuxit långsamt och skaffat fram pengar under tiden. Det har också inneburit att vi hunnit bli kända och få folk med oss, säger Niels Erik Rasmussen.

Idag besöks centret av 48 500 personer årligen. Centret är ett eget företag, med tio anställda och många frivilliga. De får inga kommunala bidrag, men däremot stöd från EU. Största arrangemang är den årliga medeltidsmarknaden som lockar 18 500 personer.

# I dialog med världen

Glas og Keramikskolen i Nexö är en utbildning på högskolenivå under Danmarks kulturministerium och startade 1997. Idag erbjuder den totalt 77 elever från framför allt Skandinavien en treårig eftergymnasial utbildning i glas eller keramik och har kontakter över hela världen.

- Vi började med ett bord och två stolar. Vårt första beslut var att köpa en kaffebryggare och bestämma om jullunch, säger John Gibson som leder keramiklinjen på Glas og Keramikskolen i Nexö.

väg att dekoreras med bilder ur invandrarnas vardag. I ett annat rum sitter Birgitte Due Madsen vid en drejskiva, djupt koncentrerad. Hon har nyss fått besked om att hon kommit in på Danmarks

heten. Fyra heltidspedagoger finns anställda och de studerande lär sig också en del om företagande och ekonomi.

- Vårt nätverk är vår största fördel. Vi kan inte leva i en glasbubbla utan måste ha kontakter med världen. Det är där vi kan finna vilka tendenser som råder för konsthantverk och det är ett sätt att erbjuda eleverna något som de kan leva med, säger Viki Noorman Kert.

De vet att konsthantverket aldrig kan konkurrera med Ikea. Idag är det inte produkten i sig som skapar konkurrensfördelar utan upplevelsen den ger. Därför gäller det att arbeta med det personliga uttrycket, med en berättelse eller händelse.

- Vi är bland de enda som överlevt av de som fick pengar för att skapa en utbildning i ytterregionerna, konstaterar stolt de båda ledarna.



Han och Viki Noorman Kert, som leder glasutbildning, berättar om den första pionjärtiden. De hade fått en påse statliga pengar för att skapa en ny utbildning i ytterregionerna. De flyttade in i en nedlagd snickerifirma i Nexö och hade i princip ingenting utom studerande, som ju med all rätt förväntade sig att få utbildning.

- Vi tvingades att tänka kreativt. Ugnarna var inte på plats. Vi hyrde en get och lät studenterna hugga i granit, berättar de båda ledarna som båda varit med från starten och som från början arbetade dag och natt.

De studerande tittar förstrött upp när vi passerar, men är fullt upptagna av sitt skapande. I en verkstad sitter Julie Levorsen, som arbetar med att föra in moderna berättelser på gamla, kända föremål. Bredvid henne står en kanna i klassisk form, på

Designskole i Köpenhamn efter avslutad utbildning på Glas & Keramikskolen. Överallt finns ugnar, material, stora arbetsbord och hyllorna dignar av glas- och lerprodukter i mer eller mindre färdig form.

Och än om skolan ligger fjärran från vimlets yra, är den numera etablerad med ett stort kontaktnät både lokalt på Bornholm men också ute i världen. Till exempel utförs hälften av utbildningen varje år av gästlärare som kommer från hela världen och studenterna har tillgång till kvalificerade praktikplatser utomlands. Skolan har också etablerat samarbete med Danmarks Designskole och möjligheterna för de studerande att fortsätta i Köpenhamn är stora. Förutom stora krav på kvalitet lägger skolan stor vikt vid att tänka affärsmässigt runt konsthantverkets villkor. Var står konsthantverket i dag och hur kan de studerande förberedas för verklig-



Julie Levorsen arbetar med att föra in moderna berättelser på gamla, kända föremål (Foto Gunhild Wallin)

Unnur fra Island...

# Jurist med mål om et ryddigere arbeidsmarked

Det islandske arbeidsmarkedet koker. Arbeidskraft strømmer inn fra hele Europa og andre verdensdeler. Embetsmenn og partene i arbeidslivet prøver å henge med i en lynrask utvikling. Unnur Sverrisdóttir kom inn som bestyrer av lovavdelingen i det islandske Arbeidsdirektoratet midtvinters. Hun opplevde stemningen og arbeidsoppgavene som en eksplosjon fra første dag.



Unnur Sverrisdóttir er jurist fra Universitetet i Reykjavík. Det eneste negative ved juristutdanningen, mente hun den gang, var at den var for stedbundet; manglet internasjonale synsvinkler. Virkeligheten ble en helt annen.

Arbeidsmarkedet er i stor grad internasjonalt, og lovverket er ikke mindre europeisk enn islandsk. Mennesker fra hele verden strømmer til Island. De fleste av dem rett opp på høyfjellet, for å arbeide med den gigantiske kraftutbyggingen ved Kárahnjúkar. Neste etappe blir bygging av aluminiumsverftet i Reydarfjörður på Østkysten.

Arbeidsdirektoratet driver med arbeidsformidling, registrerer og følger med at islandsk lov- og regelverk blir fulgt, også i samarbeid med arbeidsgivere og arbeiderforeningen. Oppgavene er utallige. De drar på inspeksjoner over hele landet, utreder tolkning av lov- og

regelverk. Det holdes møter med Impregilo, det italienske storfirmaet som er ansvarlig for kraftutbyggingen. Fordi Arbeidsdirektoratet har med arbeidstillatelser for utlendinger å gjøre er det ingen enkel sak for tiden.

Søkelyset har vært sterkest rettet mot arbeidsforholdene rundt de store prosjektene som følger oppbyggingen av tungindustri på Østisland. Men arbeidsmarkedet er opphetet nesten over hele landet. Arbeidsledigheten på Island er minimal og behovet for utenlandsk arbeidskraft er stort. Ikke bare på høyfjellet og i byggebransjen, men også på flere andre områder: i turistbransjen, på syke- og pleiehjem, på hoteller og restauranter og til med i landbruket. Mange polakker arbeider i fiskeindustrien i småbyene langs kysten. På Island bor det nå litt over 293 000 mennesker, hvorav 10 600 er utenlandske

statsborgere. I tillegg kommer alle de som kun har midlertidig oppholdstillatelse, eller jobber her uten arbeidstillatelse. Blant europeerne er det flest fra Polen, nærmere to tusen. Ved Kárahnjúkar arbeider det flere hundre utlendinger som ikke har adresse på Island. Men samtidig som det er et stort behov for arbeidskraft, er det tunge tider for eksport, og flere arbeidsplasser i fiskeindustrien har gått tapt.

Arbeidsdirektoratet har den siste tiden vekket en diskusjon omkring utenlandske firmaer som driver med utleie av arbeidskraft. Som i flere land, er lovverket uklart på dette området og nylige domsavsigelser peker i ulik retning. Arbeiderbevegelsen har rettet skarp kritikk mot firmaer som har benyttet seg av svart utenlandsk arbeidskraft og utleide utenlandske arbeidere uten arbeidstillatelse. Da Unnur presenterte Arbeidsdirekto-



Av:  
Björg Eva  
Erlendsdóttir,  
Island

ratets syn på saken på en konferanse tidligere i vinter, mente arbeiderbevegelsen at det ble slått an en ny tone. Unnur Sværriðóttir sa i klartekst at regelverket må bli tydeligere.

- Man vender ikke hodet den andre veien når deler av arbeidsmarkedet ikke er kartlagt og befinner seg utenfor det vanlige islandske regelverk.

Kort tid før konferansen hadde arbeidere fra Lettland blitt dømt i underretten for å ha jobbet på Sør-Island uten arbeidstillatelse. Men noen uker seinere ble andre arbeidere, som også kom fra Lettland, frifunnet i en lignende sak på Øst-Island. De jobbet med kraftutbyggingen i Kárahnjúkar og kom til Island som utleid arbeidskraft gjennom et firma i utlandet.

Ingen slik sak er blitt dømt i Høyesterett til nå. Også i sosialdepartementet arbeides det med en gjennomgang av regelverket for å klarlegge reglene. Lovforslag utelukkes ikke. Og sannsynligvis kommer saken fra Øst-Island for Høyesterett. Det er Unnur fornøyd med.

Unnur sier at Arbeidsdirektoratet har vært klar over at utleie av folk fra firmaer med adresse i andre land, er i en gråsoner. Lov om tjenesteytelser og lov om arbeids- og oppholdstillatelse stemmer ikke overens, hevder juristen Unnur. Problemet er for så vidt kjent over hele Europa. Unnur bekymrer seg ikke over at det har vært domsavsigelser i enkeltsaker som peker i ulik retning på Island i det siste. Det er etter hennes oppfatning et riktig skritt på veien. Etter hennes mening er det viktigste å få oversikt over det som pågår på arbeidsmarkedet, og at alle parter har mulighet for å følge med på at islandsk lov blir fulgt. Det er viktig for alle parter og ikke minst for uten-

landske arbeidere som kommer til landet, at de blir skikkelig mottatt og at deres rettigheter blir ivaretatt. Unnur mener at både arbeidsgivere og arbeidstakere gjør en innsats for å få orden i systemet. Men ting skjer raskt, og til tider kan det hende at man ikke følger med i utviklingen.

Unnur Sværriðóttir er oppvokst som ei byjente i hovedstaden. Hun har bodd i Reykjavik hele livet, er gift og har to barn. Men byjenta har hatt hele landet og delvis også havet som arbeidsfelt i mange år. Hun arbeidet for lastebil-sjåførenes forbund i noen år og trivdes godt med det.

- De hadde en holdning som var lærerik. Når man er alene på landeveien er det ingen som kommer og gir gode råd eller løser problemene for deg. Sjåførene opplever mye og er vant til å ta selvstendige avgjørelser. De er fornuftige og handlekraftige mennesker som stoler på seg selv.

Seinere ble det en stilling i Samferdselsdepartementet, og fra første februar ble hun ansatt i Arbeidstilsynet, samtidig med at utenlandske arbeidere strømmet til landet som aldri før.

Det ene store prosjektet etter det andre startes på et svært opphetet arbeidsmarked, og samtidig er reglene i europeisk sammenheng i forandring.

- Det viktigste er at man ikke havner i det samme uføret som andre har gjort. Vi bør lære av de feil som er blitt gjort i nabolandene, sier Unnur, som synes det er en stor og positiv utfordring å bidra til et internasjonalt samfunn på Sagaöya.

- Utviklingen kan ikke og bør ikke stanses. Det europeiske arbeidsmarked er kommet for å bli. Det er vårt ansvar å hindre sosiale underbud og

misbruk av arbeidskraft fra fattige land, sier Unnur og er ikke i tvil om at viljen er til stede.

- Tilstrømmingen av fremmed arbeidskraft og innvandrere har til nå vært langt mindre her enn ellers i Europa. Island er en øy og et lite oversiktlig samfunn, og derfor burde vi kunne følge med. Det viktigste er å ha oversikt og planer for fremtiden.

Hva gjør islandske myndigheter i tilfelle en stor del av fremmedarbeiderne har planer om å bosette seg i landet for fremtiden? Blir de mottatt som om de er på rask visitt for å hente penger? Hva gjør man når storprosjektene tar slutt? Hva med integrering i det islandske samfunnet, når er det nødvendig og hva er viktigst?

Unnur mener at språkkopplæring er det viktigste av alt. Det som for all del må forhindres er at barn vokser opp her uten full deltakelse i det islandske samfunnet. Hvis det skjer blir de annenrangs borgere og da oppstår det fort problemer. Unnur Sværriðóttir innrømmer at det ofte er vanskelig å være embetsmann som ikke kan ha sterke meninger om saker og ting som angår hennes arbeidsfelt.

- Men en ting er sikkert, sier hun.

- Vi må handle. Det verste av alt er å gjøre ingen ting. En feil nå og da er bedre enn å være handlingslammet når arbeidsmarkedet og hele samfunnet går igjennom forandringer uten like i historien. Vi vet ikke riktig hva som skjer de nærmeste årene, men vi må være forberedt for det nye samfunnet, uansett i hvilken retning det utvikler seg. Det kan vi best gjøre med en positiv dialog og oversikt over det som foregår til enhver tid.

# “Une seule solution...”

Borde nordiska fackmedlemmar åka till Paris för att träna sig på att uttrycka sina känslor och sin frustration?

Kan det vara sant? I februari 2004 aviserade Electrolux att dammsugarfabriken i Västervik skulle läggas ner, en svensk kommun där företaget hade haft verksamhet i snart 60 år. Drygt 600 personer arbetade i fabriken och Electrolux var den största privata arbetsgivaren i området.

Skulle de anställda börja strejka direkt för att försöka stoppa beslutet eller åtminstone få behålla en del av verksamheten? Skulle de blockera fabriken för att uttrycka sin helt förstäneliga ilska? När man kommer från Frankrike förväntar man sig starka reaktioner i sådana lägen. “Une seule solution, la manifestation!”, brukar man ropa i gatorna: “Det finns bara en lösning, det är att demonstrera...”

Visst fanns det reella skäl för de Västerviksanställda att vara arga. Produktiviteten i fabriken hade förbättrats med 10 procent året före. Dammsugarfabriken hade levererat en vinst på drygt 160 miljoner svenska kronor. Den hade till och med vunnit kampen mot anläggningen i tyska Rothenburg, som lades ned sommaren 2003... Men det räckte inte. Ändå var det tyst i gatorna, förutom några begränsade och fredliga demonstrationståg. - Vad hjälper det, idag handlar allt om vinstmaximering, förklarade en resignerad Metallrepresentant.

Då och då anklagar de nordiska fackföreningsrörelserna lågmält arbetsgivarnas organisationer för att gradvis ge upp grundläggande principer i den berömda sociala kapitalismen (konsensus, medansvar). Men oftast tar pragmatismen över. Istället för att kämpa med alla medel för varje anställd försöker de att ha en dialog med företagen för att minska skadorna som orsakas av globaliseringen.

För en fransk journalist som bevakar

Norden sedan knappt tio år tillbaka är det fortfarande anmärkningsvärt att stridslusten inte ökar i en mer och mer hotad social miljö. Vissa

## Men är det så roligt i Frankrike?

Det är lätt att gå vilse bland alla de konflikter som har blomstrat därnere de senaste 10 åren. Vad



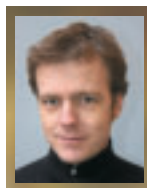
rapporter tyder på att fler och fler tillverkningsenheter i Norden kommer att försvinna till så kallade lågkostnadsländer.

Ändå har allt hopp om svenska protester inte försvunnit... Nyligen försatte en lång rad LO-förbund ett skolbygge i Vaxholm i blockad därför de inte kunde komma överens om ett kollektivavtal med det lettiska företaget som fått jobbet. Det ligger något “franskt” i det: en blockad liknar nästan en barrikad! Synd bara att de byggnadsmedlemmar som bevakade Vaxholmsskolan var så fåordiga och klumpiga. Det kändes som om de skulle behöva träna hos sina franska kolleger. Hos dem finns det mycket kunskap att hämta om hur man bäst lamslår en fabrik, en stads kvarter eller en motorväg. Hur man kan vara djupt förbannad utan att tappa humöret. Hur man till och med kan njuta av att vandalisera offentliga byggnader...

handlade konflikterna om egentligen? Var det en manifestation mot en skolreform eller mot en ny socialförsäkring?

För att protestera mot vissa ändringar i statstjänstemännens villkor eller mot hur man ska räkna ut framtidens pensioner? Och vänta nu. Var demonstrationen riktad mot en borgerlig eller en socialistisk regering?

Medan det franska folket är stolt över sin okränkbara demonstrationsförmåga verkar deras kära land lamslaget. Det utvecklas inte. Den nationella förslamningen hindrar de jobbiga beslut som krävs för att anpassa sig till den verkliga världen. Medan nordiska fackmedlemmar borde åka till Paris eller Marseille för att träna sig på att uttrycka sina känslor och sin frustration, borde kanske deras franska kollegor komma till Norden för att gå en kurs i kompromissvilja?



Tekst:  
Antoine Jacob,  
Le Monde,  
Stockholm



# Den oplanerade medie-revolutionen

**Vi befinner oss just nu i den femte medierevolutionen i världshistorien, skriver den danske forskaren Niels Ole Finnemann. Införandet av Internet kommer med andra ord att få lika stora konsekvenser som talspråket, skriften, boktryckarkonsten och etermedierna.**

Finnemann leder Center for Internettforskning (cfi.imv.au.dk), som upprättades för fem år sedan för att stärka forskningen om Internet i Danmark. I sin bok "Internettet i mediehistorisk perspektiv" gör han en bred genomgång av de många teorier som lanserats om hur Internet kommer att påverka världen.

Det som gör Internet så fascinerande – och samtidigt svårt – att studera, är att det inte vuxit fram genom något politiskt beslut. Det är inte som det amerikanska rymdprogrammet, där president John F Kennedy satte målet att inom tio år placera en människa på månen. Internet växte fram utan någon övergripande plan. Om någon från början sagt att målet var att koppla ihop 600 miljoner datorer över hela världen så att de kunde kommunicera med varandra, hade det nog funnits många tveksamma politiker. Istället har Internet växt fram i ett ostrukturerat samarbete mellan kommersiella, offentliga och inte minst personliga initiativ. Det klassiska exemplet är det som är själva kärnan i Internet, The World Wide

Web förkortat www.

Det bygger på att sättet att sända information standardiserades genom det så kalla de http-protokollet, och att ett gemensamt programformat för dokumenten, htm, utarbetades.

- Hela idéunderlaget och det konkreta protokollskrivandet utformades på eget initiativ av Tim Berners-Lee, som visserligen var anställd på den europeiska fysik-forskningsanläggningen CERN, men som inte hade det som arbetsuppgift, påpekar Finnemann.

Det är möjligt att Tim Berners-Lee kommer att få samma plats i historieböckerna som Johannes Gutenberg, som uppfann boktryckarkonsten i Europa 1452. Resultatet av att Internet etablerades är i alla fall att det redan blivit det medium som bäst speglar den mänskliga tillvaron i all sin brokighet: Från vårt till synes omätliga behov av pornografi och kändisar, till information om den senaste utvecklingen i kvantfysiken; från demokratiska gräsrotsrörelser till slutna terroristnätverk. Internet har redan blivit den viktigaste kunskapskällan i världen.

- Uppfattningen om att solid vetenskap är knuten till de tryckta medierna, är i sig själv ett uttryck för en brist på solida kunskaper om Internet, hävdar Finnemann.

Internet är emellertid flytande. Det ändrar karaktär och delar byts ut varje dag och sekund. Det första Center for Internettforskning fick

göra var att gå ut med ett nödrop om att Danmarks digitala historia höll på att försvinna om inte någon tog ansvaret att arkivera det som skedde.

Med ett så svårfångat forskningsobjekt finns det också många olika sätt att definiera vad det egentligen är som gör Internet speciellt, och vad som skiljer det från andra medier. Niels Ole Finnemann har en sund skepsis till de många teorier som cirkulerar.

Förutsättningen för all digital lagring och sändning av information är det binära alfabetet, där informationen kan skrivas med bara två tecken, ett och noll. På samma sätt som ett alfabet kan användas för att skriva många olika språk, kan det binära alfabetet användas för att uttrycka både text, bild och ljud. Det har fått många att tala om en konvergens, eller sammansmältning av de olika medierna. Radiokanalen har en websida med texter och nättidningen visar videobilder med ljud. Som vanligt vid tekniska innovationer är det vissa som spår bokens, tidningarnas eller andra mediers död som en följd av denna konvergens. Enligt Finnemann handlar det emellertid om något annat:

- Mycket tyder på att själva föreställningen om konvergens är i otakt med den faktiska utvecklingen. Vi ser snarare en allt mer differentierad solfjäder av skraddarsydda digitala medier med ett allt större antal olika terminaler och allt mer differentierat innehåll och tjänster.

*Internettet i mediehistorisk perspektiv*  
Niels Ole Finnemann  
Forlaget Samfundslitteratur, 2005  
331 sider  
www.samfundslitteratur.dk



Av Björn Lindahl,  
Journalist, Oslo



DANMARK

## Nyt regeringsgrundlag

Claus Hjort Frederiksen fortsætter som beskæftigelsesminister i Regeringen Anders Fogh Rasmussen II efter folketingsvalget i februar. Regeringen vil fortsat føre en økonomisk politik, hvor varig høj beskæftigelse og forsats fald i ledigheden er i fokus.

Regeringens mål er at øge beskæftigelsen med op til 60.000 flere personer frem mod 2010. Regeringen understøtter udviklingen med en række konkrete

initiativer i det nye regeringsgrundlag:

- Flere indvandrere i arbejde. Målet er at få 25.000 flere flygtninge, indvandrere og efterkommere i arbejde i 2010.
- Lavere alder ved afslutning af uddannelse. Målet er at nedbringe de unges gennemsnitlige alder for færdiggørelse med 1 år. I 2010 kan det bidrage med op til 5.000 personer.
- Mindre sygefravær. Målet er en reduktion af det gennemsnitlige antal

sygedage. I 2010 kan det bidrage med ca. 2.000 personer.

- Flere ældre på arbejdsmarkedet. Målet er at øge den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder med 1/2 år. I 2010 kan det bidrage med op til 7.500 personer.
- Bedre fungerende arbejdsmarked. Målet er at forbedre strukturerne på arbejdsmarkedet. Frem mod 2010 kan det bidrage med op til 5.000 personer.

## Forstærket indsats for at mindske sygefraværet

Sygefraværet - især det lange - skal ned. Det skal blandt andet ske ved, at kommunerne skal følge bedre op i sygedagpengesager og især bruge kræfterne på sygemeldte med komplicerede forløb. Det har beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen fremsat lovforslag om.

Langvarigt sygefravær øger risikoen for at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet.

det. Store variationer i sygefraværet fra kommune til kommune og fra branche til branche tyder på, at der er store muligheder for at mindske sygefraværet. Og lavere sygefravær kan være med til at øge arbejdsstyrken.

### Handlingsplan og lovforslag

Det er tre af de vigtigste grunde til, at regeringen ønsker at mindske syge-

fraværet. I december 2003 fremlagde regeringen handlingsplanen "Det gør vi ved sygefraværet". Handlingsplanen indeholder 23 initiativer, som skal være med til at nedbringe sygefraværet. Flere af initiativerne er allerede sat i værk, og i slutningen af februar 2005 fremsatte beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen et lovforslag, som skal føre flere af initiativerne ud i livet.

## Læger skal samarbejde mere med kommuner

Alle praktiserende læger i Danmark har fået tilsendt et inspirationskatalog. Kataloget skal give lægerne gode ideer til, hvordan de bedre kan samarbejde med kommunerne, så færre sygemeldte glider ud af arbejdsmarkedet.

Kataloget til lægerne er ét blandt en række initiativer i regeringens handlingsplan "Det gør vi ved sygefraværet". Inspirationskataloget indeholder en række eksempler på, hvordan forskellige kommuner griber samarbejdet an, og hvad der kendetegner "det gode samarbejde".

Kataloget er udarbejdet af en arbejdsgruppe med repræsentanter for lægeforeningen og kommunerne. Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (CABI) og Arbejdsmarkedsstyrelsen står for udgivelsen. Inspirationskataloget kan findes på Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside, [www.ams.dk](http://www.ams.dk).

## Grønlands arbejdsmiljølov skal føres ajour

Den grønlandske arbejdsmiljølov fra 1986 skal efter aftale med Grønlands Hjemmestyre ajourføres, så reglerne i Danmark og Grønland bliver så ens som muligt. Det genfremsatte beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen et lovforslag om sidst i februar.

En ændring af den grønlandske arbejdsmiljølov har været undervejs i mange år. På baggrund af en fælles dansk/grønlandsk embedsmandsrapport tilkendegav Grønlands Hjemmestyre i august 2001, at man ønskede at ajourføre den grønlandske arbejdsmiljølov. Målet var, at reglerne i de to love blev så ens, som

det er muligt, når man samtidig tager hensyn til de forhold i Grønland, der adskiller sig fra forholdene i Danmark.

Derfor har beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen genfremsat et forslag om at ændre lov om arbejdsmiljø i Grønland.

## Det bliver dyrere at arbejde sort og misbruge sociale ydelser

Nye og skærpede sanktioner skal være med til at bekæmpe misbrug af sociale ydelser, når personer modtager dagpenge og andre ydelser, samtidig med at de arbejder. Det har beskæftigelses-

minister Claus Hjort Frederiksen genfremsat et lovforslag om.

Hammeren kommer fremover til at falde tidligere og hårdere. Beskæftigelsesminister Claus Hjort

Frederiksen genfremsatte i slutningen af februar et lovforslag, der skal skærpe sanktionerne over for personer, der arbejder sort eller misbruger sociale ydelser.



FINLAND

## Skatteavdraget för hushållsarbete har visat sig vara ett fungerande system

Skatteavdraget för hushållsarbete har visat sig vara ett fungerande och till sina effekter expansivt system i Finland. Detta framgår av en undersökning som arbetsministeriet beställt av LTT-Tutkimus Oy. I den utreddes den affärsverksamhet hushållsavdraget medfört samt dess efterfråge- och sysselsättningsverknningar.

Avsikten med undersökningen som gällde sysselsättning grundad på efterfrågan och hushållsavdraget var att få fram information om förfaranden inom affärsverksamheten inom servicesektorerna som omfattas av hushållsavdraget, att

utvärdera hushållsavdragets efterfråge- och sysselsättningseffekter samt att utreda hur arbetsplatserna inom hushållssektorerna utgående från efterfrågan kunde ökas.

Mängden av arbete utfört inom ramen för hushållsavdraget uppgick år 2003 till uppskattningsvis 5 400 – 6 700 årsverken, vilket innebär ca 8 000 arbetsplatser. Ungefär hälften av dessa arbetsplatser uppstod i och med avdragsrätten. År 2004 skapades ytterligare nya arbetsplatser till ett antal av ca 2000 årsverken. De arbetsplatser som uppstått till följd av hushållsavdraget är

marknadsbaserade och permanenta och fråntar inte arbetsplatser av personer som redan sysselsatts och kräver inte heller ofta dyra åtgärder till stöd för sysselsättningen.

Största delen av det svartjobb som förekommer inom branschen har på grund av hushållsavdraget hamnat inom ramen för laglig verksamhet. Enligt företagarnas egen bedömning har den proportionella andelen svartjobb inom hushållstjänsterna minskat från ca 60 % till en fjärdedel. Inom svartjobssektorn skulle i årsverken mätt arbeta ca 2 000 personer fler än nu om inte hushållsavdraget fanns.

## Ungefär hälften av de arbetslösa får jobb på egen hand, medan resten behöver stöd

Av enkäten "De arbetslösa och servicebehovet" framgår, att knappt hälften av de arbetslösa sysselsätts på eget initiativ. Nästan lika många är i behov av stöd eller utbildning, och var tionde av "många eller intensiva tjänster". När det gäller att utvärdera servicebehovet utgör den besvärligaste gruppen den knappa femtedel som saknar aktuellt yrke och yrkesplaner. Denna grupp är störst inom den yngsta och äldsta ålderskategorin.

För undersökningen har man intervjuat arbetslösa om deras mål och servicebehov, om faktorer som påverkat sysselsättningen samt om personernas vilja att

utbilda sig. Ungefär 60 % av dem som svarat ansåg att jobbsökningsmöjligheterna förbättrats till följd av de aktiva åtgärderna, medan en tredjedel tyckte att de inte ökade sysselsättningsmöjligheterna. När det gäller att finna jobb är det viktigt med aktivitet och sociala nätverk. Det största hindret för att få anställning uppges vara "att arbete helt enkelt inte finns". Av de erhållna arbetsplatserna är 72 % tidsbestämda.

Av dem som deltog i åtgärder för att underlätta sysselsättningen medverkade 85 % i syfte att förbättra sina möjligheter för sysselsättning, 77 % för att

få något meningsfullt att göra, 61 % för att förbättra sin ekonomiska ställning och en fjärdedel för att förnya rätten till inkomstrelaterat utkomstskydd för arbetslösa. De som är svårast att sysselsätta och de som har aktiva åtgärder i sin plan uppfattar planen som nyttigare än de övriga. Hälften av dem som svarat anser planen vara till ingen nytta, medan den enligt 12 % är rätt nyttig.

Undersökningen, som beställts av arbetsministeriet, är gjord av Simo Aho, Ilkka Virjo, Päivi Tyni och Hannu Koponen vid arbetslivsforskningscentralen vid Tammerfors universitet.

## Förbättringar på kommande angående omställningsskyddet vid uppsägningar

Lagförslag med förbättringar beträffande omställningsskyddet vid uppsägnings-situationer har avlåtits till Finlands riksdag. Målet är ett effektivare samarbete såväl på arbetsplatserna som med arbetskraftsmyndigheterna, samt en snabb sysselsättning av arbetstagare

som blivit uppsagda. Verksamhetsmodellen innefattar avlönad ledighet för sökning av ny arbetsplats, intensifierad information från arbetsgivarens sida, en verksamhetsplan som skall uppgöras med personalen och sysselsättningsprogram som skall uppgöras med

arbetskraftsbyråerna. Modellen inkluderar också ett förhöjt utkomstskydd för personer som deltar i åtgärder i enlighet med sysselsättningsprogrammet. Förändringarna föreslås träda i kraft redan i början av juli 2005.

## Effektivare tillsyn över arbetarskyddet inom hälso- och sjukvården

Social- och hälsovårdsministeriet har startat ett projekt för att samordna tillsynen över arbetarskyddet inom hälso- och sjukvården. Projektet genomförs åren 2004-2007 och samordnas av en grupp som består av företrädare för social- och hälsovårdsministeriets arbetarskyddsavdelning och hälsoavdelning samt alla arbetarskyddsdistrikt.

Enligt de mål som ställts upp skall arbetarskyddsdistrikten säkerställa att arbetsgivarna på arbetsplatserna inom hälso- och sjukvården skapar sådana metoder och styrsystem som kan bidra till att avlägsna eller ge kontroll över problem med våldsamma klienter, trakasserier och osakligt bemötande, skadlig psykisk belastning som orsakas

av arbetet samt lyft och flyttningar som görs för hand.

Arbetsplatsinspektionerna utförs åren 2005-2007. I slutet av år 2007 bedöms de åtgärder som vidtagits och de förändringar som genomförts.



ISLAND

## Økning av funksjons- og yrkedshemmende i Island

Helse- og omsorgsdepartementet har nylig offentliggjort en rapport om økning av funksjons- og yrkedshemmende samt årsaker og konsekvenser.

Det har vært en sterk økning av uføre i Island i de siste år. Dette har skjedd til tross for store skritt fremover i legevitenenskap og forbedret tilgjengelighet for publikum til alle forskjellige helsetjenester. Det er forfatterens konklusjon at økning av uføre hovedsaklig har seks grunner:

1. Befolkningens alderssammensetning er forandret. Sannsynlighet for funksjons- og yrkedshemming øker i takt med lengre levetid.
2. Sterkere krav om lønnsomhet på arbeidsmarkedet. Arbeidere med lavere yteevne har enten mistet sitt arbeid, eller blitt yrkedshemmede.
3. Avvik mellom laveste lønn og

de stønader som funksjonshemmede pensjonister har krav på. Dette har skapt en finansiell stimulering for de med lavest lønn til å søke om uførepensjon.

4. Avvik mellom laveste lønn og stønader fører til at insentiv for å forlate uføregisteret og komme tilbake til arbeidslivet er svært lite.
5. Uførepensjonsutbetalinger har økt mer enn arbeidstrygdsutbetalinger og stønad.
6. Endret vilkår for å få uførepensjon, hvilket har gjort at det er lettere å få uførevurdering enn tidligere.

Prosentvis er det størst økning blant de yngre uføre. Langt flere 16-19 åringer mottar uførepensjon av et eller annet slag i Island enn i de øvrige nordiske land. Likeledes er det mer sannsynlig at islendinger vil motta uførepensjon frem til 40 årsalderen. Derimot mellom

40 og 49 år er den islandske situasjonen sammenlignbar med de andre nordiske land. Etter 50-års alderen vendes situasjonen om, da det blir mer ualminnelig at mennesker i Island mottar uførepensjon enn i de andre nordiske land.

I rapporten blir det gjort forslag om tiltak for å begrense antall uførepensjonister:

- Tiltak for å dempe økning av uføre, som hjelp til de som har vært arbeidsløse i lengre tid; rehabilitering, hjelp ved arbeidsjakt eller subsidiering av lønn.
- Tiltak som dreier seg om å få de uføre tilbake til arbeidslivet ved bedre tilsyn og revurdering enn man har i dag og flere muligheter til gjenopplæring og yrkesopplæring.
- Tiltak som tar sikte på å endre finansielle insentiver.

## Kampen mot svart arbeid og bivirkninger av globalisering

Det er stor etterspørsel etter arbeidskraft i Island for tiden. Myndighetene har vært i forgrunnen ved store konstruksjonsprosjekter, og kraftig vekst i arbeidslivet har gitt mangel på arbeidskraft, spesielt arbeidere og ufaglært arbeidskraft. Det er også mangel på faglærte arbeidere og arbeidskraft med spesialisert kompetanse. Tilbud på innlands arbeidskraft strekker slett ikke til, slik at behovet fylles av utenlandsk arbeidskraft. Arbeidsdirektoratet utsteder arbeidstillatelser, og man har registrert en stadig økning av slike utstedelser fra år til år i de siste 5 årene.

En del islandske selskaper, og her regnes det for å være for mange, ansetter utenlandske arbeidere og gir dem

lønnsvilkår som ligger vesentlig under islandske tariffavtaler. I tillegg finnes det eksempler på at disse selskaper har ansatt arbeidere uten påbudte tillatelser, og i en del tilfeller dreier det seg om meget alvorlige saker.

Mange har benyttet seg av hull i loven om utlendingers arbeidsrettigheter som dreier seg om såkalt tjenesteleveranse. Denne loven handler om leveranse av tjenester mellom EU-land. Likeledes har selskaper i økende grad flyttet sine produksjonsenheter til land hvor arbeidskraft er to tredjedeler billigere enn i Island.

Det finnes politisk vilje til å hindre at denne tilstanden blir varig, og offentlige institusjoner og makthavere er meget bevisste på dette.

undergraver velferdssystemet som vi har bygget opp sammen.

### Det blir lagt vekt på:

- Å underrette fremmedarbeidere om deres rettigheter ved å utgi en brosjyre på 9 språk.
- Å underrette arbeidsgivere som planlegger å ansette utenlandske arbeidere om deres ansvar og plikter, og hvordan de kan styre sine saker i samarbeid og fred med fagforbundet.
- Å underrette islandske arbeidere og publikum om viktigheten ved å utrydde sosial dumping og svart arbeid.

LO-Island har i samarbeid med sine medlemsorganisasjoner besluttet å lansere tiltak mot sosial dumping og ulovligheter i arbeidslivet som involverer både utenlandsk og islandsk arbeidskraft. Hensikten med tiltakene er å verne om vilkår og rettigheter på islandsk arbeidsmarked for alle arbeidere. Tiltakene er rettet mot arbeidsgivere som misbruker fremmed arbeidskraft i den hensikt å skaffe seg fordeler i konkurransen. Tiltakene er ikke rettet mot utenlandske arbeidere som er kommet til landet i god tro. Tiltakene tar sikte på å opplyse og utrydde sosial dumping og ulovlig arbeidsvirksomhet med fremmedarbeidere på det islandske arbeidsmarkedet.

- Å opplyse om påståtte brudd til myndigheter og offentlige institusjoner.

Enn videre har man utgitt en brosjyre tilsiktet arbeidsgivere og islandske arbeidere.

Alle disse parter er klar over hvor viktig det er at disse spørsmål blir gransket nøye og at arbeidsrettigheter blir vernet om uansett om det dreier seg om rettigheter for de utlendinger som kommer hit for å jobbe eller rettigheter for dem som allerede er på det islandske arbeidsmarkedet, i den hensikt å hindre sosial dumping.



NORGE

## Ny arbeidsmiljølov

I februar 2005 la regjeringen fram Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven). Lovforslaget er til behandling i Stortinget, og forventes å tre i kraft tidligst 1. januar 2006.

Arbeidslivet har gjennomgått store endringer siden arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 1977, og det nye lovverket må gjenspeile disse endringene. Regjeringens overordnede hensyn er arbeidstakernes helse, velferd og sikkerhet. Samtidig skal loven bidra til et nyskapende og inklude-

rende arbeidsliv med plass til enda flere enn i dag. Innholdet i lovforslaget omfatter blant annet følgende:

- Forslag om å lovfeste rett til fleksible arbeidstidsordninger når det ikke er til vesentlig ulempe for bedriften.
- En generell adgang for tidsavgrenset midlertidig ansettelse i seks måneder, med mulighet for utvidelse i ytterligere seks.
- En arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt etter den nye generelle bestemmelsen i ett år, har

krav på fast ansettelse.

- Forslaget til ny arbeidsmiljølov har tydeliggjort kravet til at arbeidsgiver og arbeidstaker skal være systematiske i HMS-arbeidet, samtidig som det lokale ansvaret blir understreket.
- Det fokuseres mer på det psykososiale arbeidsmiljøet og på retten til medvirkning i omstillingsprosesser.
- Det foreslås å lovfeste fortrinnsrett for deltidsansatte til utvidet stilling, framfor nyansettelse.

## Styrket innsats mot fattigdom

Regjeringen har lagt fram forslag i revidert nasjonalbudsjett som innebærer styrking av målrettede tiltak for utsatte grupper. Innsatsen er knyttet til bekjempelse av fattigdom, og omfatter satsing på tiltak for å forebygge sosial utstøting, særlig blant barn og unge. Det satses

også på tiltak for å styrke arbeidslivstilknypningen for personer som står helt eller delvis utenfor arbeidsmarkedet og bedre målretting av velferdsordningene, slik at tjenester og ytelser samlet bidrar til at den enkelte får den nødvendige hjelp og oppfølging for å komme i

arbeid. Regjeringens tiltaksplan mot fattigdom ble lagt fram i 2002, og det er avsatt midler til tiltak hvert år i planperioden. Totalt er det nå bevilget 440 millioner kroner til innsats mot fattigdom i 2005. Regjeringen har varslet at den vil fortsette innsatsen videre i 2006.

## Stortingsmelding om seniorpolitikk

Regjeringen har startet opp arbeidet med en melding knyttet til seniorpolitikk. Fokuset vil være på hvordan myndighetene kan bidra til å sikre høy deltakelse blant eldre i det ordinære arbeidsmarkedet. I og med at mye av arbeidet

som må gjøres for å opprettholde et arbeidsliv med høy seniorandel må skje på den enkelte arbeidsplass, har arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene også en viktig rolle å spille. Meldingen vil se nærmere på forhold som bidrar til å

holde eldre i arbeidslivet, men også på hva som kan føre til utstøting. Både hensynet til den enkelte og til samfunnets behov for arbeidskraft tilsier at dette vil være svært sentrale spørsmål i tiden framover.

## Arbeidstilsynet i Norge innkaller kranbransjen etter tragisk ulykke

Bakgrunn er en tragisk ulykke 11. mai, der to arbeidere omkom og det oppstod en meget farlig situasjon som kunne fått enda mer tragiske følger hvis hele kranen hadde veltet. Det har også vært et par liknende nestenulykker tidligere i år.

Dette er første gang Direktoratet for arbeidstilsynet går til det skritt å innkalle

bransjen for å avdekke rutiner i forbindelse med montering og demontering av store kraner. Arbeidstilsynets møte med bransjen i slutten av mai er ikke et ledd i det granskingsarbeidet som etaten utfører sammen med politiet som følge av den konkrete ulykken.

Tidligere i år arrangerte Arbeidstilsynet en større konferanse i samarbeid med Petroleumstilsynet, Direktoratet for samfunns sikkerhet og beredskap, Økokrim og politidistriktene hvor temaet var etterforskning og gransking av ulykker i arbeidslivet.

## YL-merking – særnorsk krav til merking av kjemikalier opphører

Fra 1. juli opphører kravet om YL-merking av kjemikalier. Arbeids- og sosialdepartementet har besluttet at dette særnorske merkekravet utgår som følge av harmoniseringsarbeidet med EUs regelverk.

Forskrift om YL-merking har vært en særnorsk bestemmelse som ble innført i 1982. Den forpliktet norske produsenter, importører og omsettere til å merke kjemikalier, stoffer og stoffblandinger som inneholder organiske løsemidler.

Formålet var å lage et enkelt verktøy som gjorde arbeidstakere i stand til å vurdere helsefaren knyttet til bruken av disse produktene, og følgelig redusere faren for løsemiddelskader.



SVERIGE

## Ökad alkoholkonsumtion påverkar sjukfrånvaron

Den ökande alkoholkonsumtionen i Sverige ger utslag i sjukfrånvarostatistiken. Mellan åren 2000 och 2004 ökade alkoholkonsumtionen med drygt 20 procent.

Tydligast syns sjukskrivningsrisken på män som redan har alkoholproblem, men märkligt nog också i gruppen nykterister, visar forskning vid Centrum för socialvetenskaplig alkohol- och

drogforskning vid Stockholms universitet. Varje liter alkohol (100-procentig) i ökad konsumtion ger 10 procent ökad sjukskrivning, 13 procent för män och 6 procent för kvinnor.

## 50- och 60-talister lämnar arbetslivet

Siffror som tagits fram av den pågående socialförsäkringsutredningen visar att det främst är i yngre åldersgrupper som förtidspensionerna ökar. Medan 40-talisterna jobbar längre än 30-talisterna försvinner allt fler yngre från arbetslivet.

För att få fram den faktiska pensione-

ringsåldern har utredningen studerat personer som finns kvar i arbetslivet vid 50 års ålder. Både kvinnor och män i denna grupp lämnar arbetslivet allt senare. För kvinnor har pensioneringsåldern aldrig varit högre.

Utredaren Anna Hedborg, tidigare chef

för Riksförsäkringsverket, har också studerat vad som hänt med olika åldersgruppers sjukskrivnings- och förtidspensionsmönster de senaste tio åren. Det framgår då att det är hos 50- och 60-talisterna som ökningen har varit klart kraftigast. Mellan 1994 och 2004 var ökningen nästan 50 procent.

## Förslag om förstärkt skydd för föräldralediga

Regeringen föreslår att föräldralediga mammor och pappor får ett förstärkt skydd och en ökad trygghet i arbetslivet. Förslaget, som bygger på ett utredningsunderlag från Arbetslivsinstitutet, går ut på att om arbetsgivaren vill säga upp en föräldraledig, ska uppsägningstiden börja löpa först när den föräldralediga är tillbaka på arbetet. Det ska inte längre vara

ekonomiskt fördelaktigt för arbetsgivaren att säga upp en föräldraledig jämfört med någon annan på arbetsplatsen. Det ska inte heller vara möjligt att missgynna föräldralediga vid exempelvis löneförhöjningar, kompetensutveckling eller befordringar.

Regeringen tar också nya tag för att begränsa korta anställningsformer.

Tillsvidareanställning (eller fast jobb) ska vara huvudregel. Tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare får inte pågå under alltför lång tid och det blir inte längre möjligt att, på obegränsad tid hos en och samma arbetsgivare, stapla olika tidsbegränsade anställningar på varandra. Färre anställningsformer kommer att ersätta dagens snåriga regelverk.

## Satsning på att få ned arbetslösheten

I vårpropositionen satsar regeringen på att få ned arbetslösheten, som i mars var 5,3 procent plus 3 procent som deltog i olika arbetsmarknadsprogram. Samtidigt ökade varslen om uppsägning. Anställningsstödet, det vill säga statens skatterabatt på upp till 85 procent för den som anställer en långtidsarbetslös, utvidgas. Mer pengar satsas på yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning. Under 2005 innebär det 2 000 fler utbildningsplatser. Taket för lönebidrag – statligt bidrag till lönekostnaden för arbets-

handikappade – höjs för offentliga arbetsgivare. Regeringen avsätter också 30 miljoner kronor till nya utbildningsplatser vid folkhögskolor för långtidsarbetslösa ungdomar mellan 20 och 24 år. Arbetsförmedlingen Kundtjänst ger ökad tillgång till Arbetsförmedlingen.

AMS har nu etablerat ytterligare en Kundtjänst i landet. På den nya Kundtjänsten i Karlskoga arbetar 60 arbetsförmedlare för att skapa bättre service för arbetssökande och arbetsgivare. Under en tid har ett arbete

pågått inom verket med att bygga upp tre servicevägar för kunderna – den lokala Arbetsförmedlingen, Internet och Kundtjänst. De tre servicevägarna ska komplettera varandra. Tillgängligheten ökar samtidigt som utrymme skapas för den lokala Arbetsförmedlingen till fördjupad service åt kunder med större behov av stöd. Kundtjänsten, som är tillgänglig även på kvällar och helger, kommer inom kort att ha drygt 200 anställda.

## Jämställda feriearbeten

AMS får i år 50 miljoner kronor av regeringen för att skapa sommarjobb åt gymnasieungdomar. De aktuella sommarjobben ska vara arbeten på den ordinarie arbetsmarknaden som annars inte skulle komma till stånd och är avsedda för ungdomar som antas ha svårigheter

att hitta sommarjobb på egen hand, till exempel på grund av språksvårigheter eller funktionsnedsättning. Nytt för i år är att de så kallade Brytmedlen ska användas vid rekryteringen. Brytmedlen är pengar avsedda för projekt som uppmuntrar till att pröva otraditionella

yrken. De jobb som nu anordnas inom vård och omsorg ska ha lika många pojkar som flickor.



# Tässä lehdessä käsitellään mm. seuraavia aiheita:

**Vuosi EU:n itälaajentumisen jälkeen**  
Halpatyövoima Itä-Euroopasta ei rynnännytkaan Pohjoismaihin. Pelättyä sosiaalista turismia voi tuskin havaita, mutta siitä huolimatta mielipiteet käyvät yhä pahasti ristiin. Tämä tuli esille mm. Oslossa pidetyssä konferenssissa, jossa Norjan LO puhui työvoiman halpakaupasta yli rajojen ja Norjan kuntaministeri iloitsi puolestaan siitä, että oslolaiset voivat vihdoinkin kunnostaa asuntonsa kohtuullisin kustannuksin ilman, että rakennuskustannukset nousisivat Oslon seudulla pilviin. Halpatyövoiman liikkumista seurataan nyt Norjan tutkimuslaitoksen, Fafon seurantatutkimuksella, jonka on määrä olla valmis ensi syyskuussa.

## **Pohjoismaiden sairauspoissaolot syyniin**

Viime vuosina on työpaikkojen sairauspoissaoloihin kiinnitetty lisää huomiota kaikissa muissa Pohjoismaissa paitsi Islannissa. Syynä tähän on ollut poissaolojen kustannusten räjähdysmäinen kasvu. Esimerkiksi Ruotsin valtiolle sairauspoissaolot maksavat 100 miljardia Ruotsin kruunua. Sen sijaan Norja koki iloisen yllätyksen vuonna 2004, kun poissaolot laskivat niin paljon, että hallitus sai budjettiinsa yllättäen 5 miljardia lisää tuhlettavaa. Tanskassa työpaikoilta jää sairauden takia pois yhtä paljon väkeä kuin työttömyyskortistossa jonottaa töitä päivittäin, kun taas Suomessa työttömiä on neljä kertaa enemmän kuin sairauden takia kotiin jääneitä.

Norjassa sairauspoissaolot työpaikoilla ovat vähentyneet huomattavasti uuden IA-sopimuksen ansioista. Sen myötä vastuu poissaoloista on siirtynyt työnantajalle ja paikalliselle ammattiliitolle. Vastuun siirtäminen paikallisiksi ja työpaikkakohtaisiksi on saanut sairauspoissaolot vähentymään mm. Dynean tehtaalla Lilleströmissä.

-Aiemmin meillä oli keskimäärin 10 prosenttia työvoimasta jatkuvasti sairauslomalla, nyt prosenttiosuus on laskenut alle kuuteen, sanoo henkilöstöpäällikkö Anne Aassveen Lilleströmin Dynean tehtailta.

## **Bornholmin kokeilu ohjaa koko Tanskaa**

Bornholmin saari Itämeressä kamppailee olemassaolostaan globalisointipaineiden alla. Aiemmin saaren asukkaat ansaitsivat leipänsä maanviljelyllä ja kalastuksella, mutta nyt nämä tuhat vuotta saarella eläneet elinkeinot ovat suurten paineiden alla. Mutta bornholmilaiset eivät anna periksi, vaan ovat ottaneet avukseen luovuuden ja osaamisen. Aluksi he organisoivat julkisen sektorinsa uudelleen lyömällä yhteen viisi kuntaa ja yhden läänin yhdeksi ainoaksi yksiköksi, Bornholmin aluekunnaksi. -Tässä työssä korostui erityisesti ammatillisten osaamiskeskusten vahvistaminen, sanoo Bornholmin aluepormestari Thomas Thors.

-Kyseessä on valtava muutos ja tänään meillä on todella radikaali hallintojärjestelmä, jota muu Tanska aikoo seurata perässä, Thors jatkaa. Tanskassa tehdään kahden vuoden sisällä hallintoremotti, jossa kuntien määrä vähennetään nykyisestä 275 kunnasta alle puoleen. Lisäksi nykyiset viisitoista läänin yhdistetään viideksi seutukunnaksi, jotka saavat oman hallinnon. Siksi Bornholmin kokeilua seurataan Tanskassa nyt suurella mielenkiinnolla.

## **Pohjolaa ympäri Tanska**

Helmikuussa pidettyjen vaalien jälkeen Tankaan on perustettu uusi hallitus, jonka johdossa jatkaa Anders Fogh Rasmussen. Työvoimaministerin vaativan tehtävän sai hoitaakseen Claus Hjort Fredriksen. Hallituksen tavoitteena on lisätä työllisten määrää Tanskassa vuoteen 2010 mennessä 60 000 hengellä. Eniten uusia työpaikkoja on tarkoitus saada aikaan Tanskassa asuville siirtolaisille ja pakolaisille, joiden työttömyysprosentti on ollut huomattavasti korkeampi kuin alkuperäisten tanskalaisten.

## **Islanti**

Islannin terveys- ja sosiaaliministeriö on julkistanut raportin, jonka mukaan vam-

mais- ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on lisääntynyt Islannissa rajusti viime vuosina. Raportin mukaan tämä johtuu mm. ikärakenteen muuttumisesta, alhaisesta koulutustasosta sekä erityisesti vammais- korvausten ja sairauseläkkeiden kohoamisesta ohi matalapalkkojen ja työttömyyskorvausten. Myös sairauseläkkeelle pääsy on raportin mukaan Islannissa helpottunut.

## **Ruotsi**

Lisääntynyt alkoholin kulutus lisää sairauspoissaoloja. Ruotsalaisten alkoholin kulutus on lisääntynyt viimeisen neljän vuoden aikana peräti 20 prosenttia. Jokainen kulutettu alkoholilitra lisää sairauspoissaoloja noin 10 prosentilla. Miehillä poissaolot lisääntyvät 13 prosentilla ja naisilla 6 prosentilla.

## **Suomi**

Kodinhoitotöiden veronvähennysoikeudesta aiotaan tehdä Suomessa pysyvä. Kokeiluna aloitettu toiminta on osoittautunut hyvin toimivaksi ja sillä on saatu aikaan jo 8000 uutta työpaikkaa. Myös pimeän työn teettäminen kotitalouksissa on vähentynyt jopa 60 prosenttia.

## **Henkilökuva: Unnur Islannista**

Henkilökuvassa tapaamme islantilaisen juristin Unnur Sværisdóttirin, jonka päämääränä on saada aikaan järjestys islantilaisille työmarkkinoille, koska ne ovat lähes kaaosmaisessa tilassa. Islantiin ryntää työvoimaa tällä hetkellä kaikkialta Euroopasta ja myös muista maanosista. Unnur Sværisdóttir työskentelee Islannin työviraston lakiasianosaston päällikkönä. Työviraston vastuulla on Islannissa työnvälitystoiminta, työntekijöiden rekisteröinti sekä lakien ja säännösten seuranta työmarkkinoilla. Islannissa työskentelee tällä hetkellä lähes 11 000 ulkomaista työntekijää, kun koko maassa on vain 239 000 asukasta.

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

# ARBEIDSLIV I NORDEN

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

PORTO BETRÆKT  
PORT PAYÉ  
NORGE

B ØKONOMI  
ÉCONOMIQUE

## Web-adresser:

Nordisk Ministerråd:  
[www.norden.org](http://www.norden.org)

Arbejdsmarkedsstyrelsen, Danmark:  
[www.ams.dk](http://www.ams.dk)

Beskæftigelsesministeriet, Danmark:  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

Arbejdstilsynet, Danmark:  
[www.arbejdstilsynet.dk](http://www.arbejdstilsynet.dk)

Arbejdsdirektoratet, Island:  
[www.vinnumalastofnun.is/](http://www.vinnumalastofnun.is/)

Social- og helsøvdministeriet, Finland:  
[www.stm.fi](http://www.stm.fi)

Arbetsministeriet, Finland:  
[www.mol.fi](http://www.mol.fi)

Arbeids- og sosialdepartementet, Norge:  
[www.odin.dep.no/asd](http://www.odin.dep.no/asd)

Aetat Arbejdsdirektoratet, Norge:  
[www.aetat.no](http://www.aetat.no)

Direktoratet for arbeidstilsynet, Norge:  
[www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)

Näringsdepartementet, Sverige:  
[www.naring.regeringen.se](http://www.naring.regeringen.se)

Arbetsmarknadsstyrelsen, Sverige:  
[www.ams.se](http://www.ams.se)

Arbetsmiljöverket, Sverige:  
[www.av.se](http://www.av.se)

Arbetslivsinstituttet, Sverige:  
[www.arbetslivsinstituttet.se](http://www.arbetslivsinstituttet.se)

Arbeidsforskningsinstituttet, Norge:  
[www.afi.no](http://www.afi.no)

Arbeidsliv i Norden:  
[www.norden.org/arb/ain/sk/index.asp](http://www.norden.org/arb/ain/sk/index.asp)