

2005 MARS
ÅRGANG 19

ARBEIDSLIV I NORDEN

TIDSSKRIFT OM ARBEIDSMARKED OG ARBEIDSMILJØ

TEMA:
**Jakten på det
gode arbeidet**



Demokrati og medvirkning

Arbeidsliv i Norden 1-2005 har fokus på en del tendenser ved dagens arbeidsliv som fort kan stå i motsetning til, og hindre utviklingen av et bærekraftig arbeidsliv.

Den nordiske modell på arbeidsmarkedet er ofte karakterisert ved dialogbaserte utviklingsprosesser der parts- og trepartssamarbeidet utgjør fundamentet. Nå kan det stilles spørsmål ved om det finnes én nordisk modell, fordi innholdet i og vektleggingen av samarbeidet er forskjellig i de forskjellige landene. Men fundamentet er felles.

Når svenske professorer i "Revirkamp om arbeidsrätten" hevder at det foregår en tyst revolusjon på arbeidsrettsområdet, er det nettopp dette fundamentet som utfordres. Forskerne sier at det har skjedd en maktforskyvning under Sveriges nå ti år lange medlemskap i EU:

De nasjonale partene har tapt mye av makten over arbeidsretten til internasjonale domstoler.

EU-utvidelsen kan føre til ytterligere utfordringer, fordi det råder stor usikkerhet om hvilken vei de nye EU-landene vil velge. Foreløpig er legitimiteten til partene i arbeidslivet for svak til at det kan føres noen reell sosial dialog. Artikkelen "Nordiska företag ratar facket i Estland" styrker heller ikke troen på at nordiske virksomheter som etablerer seg i de nye medlemslandene, vil gå i bresjen for å underbygge tillit til nordiske tradisjoner på arbeidsmarkedet. Kanskje ligger det større muligheter i nye Lech Walesa'er, slik han selv etterlyser i "Portrett".

Noen flom av arbeidstakere fra nye medlemsland ser så langt ikke ut til å følge av EU-utvidelsen, polakkene blir helst hjemme går det frem av artikkelen "EU:s fria arbetsmarknad - med nordiska och polska ögon". Men fra visse bransjehold kommer det advarsler om ubalanse. Lederen for Norges Byggmesterforbund advarer mot en omvendt lønsspiral, en flukt fra håndverksyrkene og fremtidige problemer med rekrutteringen.

Arbeidslivet preges av internasjonalisering, høy omstillingstakt og økt intensitet. Samtidig stilles det krav om at flere må arbeide og arbeide lenger for å demme opp for den demografiske utviklingen. Går det å skape et bærekraftig arbeidsliv med slike motstridende tendenser?

Arbeidsliv i Norden har tatt opp "Fakten på det goda arbetet". Enten det gjelder rengjøringspersonell eller suksessrike arkitekter viser det seg at det handler om å bli sett og hørt, og at kreativ utfoldelse henger sammen med at en ser mening og sammenheng i et fellesskap der det er respekt for ulikhet. Fagforeningenes og de ansattes medvirkning blir tydeliggjort i eksempelet hentet fra dansk LO og Esbjerg Kommune Rengøring. Men som den danske LO-sekretæren Marie-Louise Knuppert sier: Et bærekraftig arbeidsliv er en visjon uten en klart definert mållinje eller et kart over hvordan man kommer dit. Det avgjørende er at de som er berørt av forandringer på arbeidsplassen har medvirket i å formulere og gjennomføre dem.




Utgiver: Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo, på oppdrag fra Nordisk embetsmannskomite for arbeidsmarkeds- og arbeidsmiljøpolitikk, Nordisk Ministerråd. Opplag: 4.100 eks. Ansvarlig redaktør: Berit Kvam, Arbeidsforskningsinstituttet.

Lay-out/grafisk design: Thunæs as Kreativ Kommunikasjon, Oslo, Repro: ABC-repro AS, Oslo. Trykk: Offset Forum AS, Oslo.

Dato: mars 2005. Neste nummer: juni 2005.

Redaksjonen:

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

Telefon:

+47 2336 9200
+46 8 720 6340
+47 2336 9246

Fax:

+47 2256 8918
+46 708 138792
+47 2256 8918

E-post:

berit.kvam@afi-wri.no
gunhild.wallin@swipnet.se
solveig.haereid@afi-wri.no

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

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

ARBEIDSLIV I NORDEN



4-10

NYHETER

- Revirkamp om arbeidsrätten
- EU's fria arbetsmarknad - med nordiska och polska ögon
- Nordiska företag ratar facket i Estland
- Finland tar nytt grep om långtidsarbetslösa



11-17

TEMA Jakten på det goda arbetet

- Snøhetta vågar vara annorlunda och jämställda på samma gång
- Hållbart arbete för hållbar utveckling



18-19

PORTRETT

- "Trepårtssamarbeidet er den beste modellen"
- Lech Walesa intervjuet av journalist Zbigniew Kuczinsky, Gólandsk, Polen



20

SKRÅBLIKK

- "Facket i återvændsgrænden"
- Av Lisbeth Lindegård, journalist og statsvetare, Marburg, Tyskland



21

BOK I FOKUS

- "Managementalit og autoritetens forvandling"
- Anmeldt av Fredrik Winther



22-26

NORDEN RUNDT

- Informasjon fra myndighetene



27

SISÄLTÖ

Redaksjonsråd:

NMR	René Høyer Jørgensen, arbeidsmarked & arbeidsmiljø
DK	Marianne Poulsen, Beskæftigelsesministeriet
	Søren Jensen, AF Bornholm
FIN	Kirsti Kallio, Arbetsministeriet
	Barbro Söderlund, Soc.- og helsevårdsministeriet
IS	Margrét Gunnarsdóttir, Arbeidsdirektoratet
N	Marte Kristine Bjertnæs, Arbeids- og sosialdepartementet
	Morten Dagre, Aetat, Arbeidsdirektoratet
	Odd Einar Johansen, Direktoratet for Arbeidstilsynet
S	Ann Zachrisson Nilsson, Näringsdepartementet
	Mats Silvell, Arbetsmarknadsstyrelsen
	Ingemar Karlsson Gadea, Arbetslivsinstitutet

Telefon:

+45 3396 0360
+45 3392 5854
+45 56 943903
+358 10 60 48055
+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:

rhy@norden.org
lmp@bm.dk
r06sj@af-dk.dk
kirsti.kallio@mol.fi
barbro.soderlund@stm.fi
margret.gunnarsdottir@vmst.stjir.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

Revirkamp om arbetsrätten

Det pågår en tyst revolution inom arbetsrätten. Små händelser har tillsammans skapat en trend där makten över arbetsrätten i realiteten har flyttats ut till EG-domstolen i Luxemburg eller Europadomstolen i Strasbourg. Det hävdar arbetsrättsprofessor Niklas Bruun vid Arbetslivsinstitutet, tio år efter att Sverige blev medlemmar i EU.

Av Gunhild Wallin, Stockholm



Niklas Bruun, professor i arbetsrätt vid Arbetslivsinstitutet i Sverige

Arbetsrätten har minskat. En annan stor förändring är att det i en allt mer internationaliserad ekonomi pågår en revirstrid mellan arbetsrätt och ekonomisk rätt. Den tredje viktiga förändringen handlar om att domstolarna i EU-systemet fått en avgörande roll för skapande av rättspraxis, det vill säga den yttersta beslutsmakten över vad som är tillåtet inom arbetsrätten i Sverige och Finland prövas av internationella domstolar.

Som ett tecken på att arbetsrätten upphört att vara nationellt kontrollerad pekar de båda professorerna på en lång lista med förändringar som skett inom arbetsrätten både i Sverige och i Finland sedan medlemskapet. I stort sett alla dessa förändringar har skett för att anpassa nationella förhållanden till EU-direktiv.

Ungefär samtidigt som Sverige och Finland blev medlemmar blev också frågor om arbetets reglering föremål för det europeiska samarbetet. Genom Maastricht-fördragets sociala protokoll har den sociala dimensionen utvecklats. Bland annat fick arbetsmarknadens parter då en formell roll i förhållande till ny lagstiftning inom arbetsmarknadsområdet.

- Den sociala dimensionen har utvecklats starkt. Vi har aldrig fått så mycket lagstiftning från EU som under den här perioden, säger Jonas Malmberg.

Inför den svenska medlemsomröstningen handlade en av de stora frågorna om huruvida man som EU-medlem skulle kunna värna den svenska arbetsrättsmodellen. Framför allt fackföreningarna eftersträvade att förändringar i arbetsrätten skulle ske genom avtal, i stället för lag och det fanns en stor enighet kring detta krav. I en skriftväxling med dåvarande kommissionären inom arbetsmarknadsområdet Padraig Flynn, slogs också fast att så var fallet.

I framför allt Danmark, men också i Finland har det fungerat så. Där förhandlar parterna om direktiven och lagstiftarna följer upp de luckor som uppkommer.

- Man har helt misslyckats med detta i Sverige. Arbetsmarknadens parter har inte kommit överens och man har lämnat över till lagstiftarna, säger Jonas Malmberg.

Från framför allt arbetsgivarhåll har man hävdad att det inte är någon idé att förhandla om givna direktiv, men detta är en felsyn enligt Jonas Malmberg. Ofta medger direktiven att man anpassar reglerna och de lämnar också ofta öppet för tolkningar. Han tar direktivet om deltidsoanställda som ett exempel. Där stadgas att deltidsoanställda ska ha samma rättigheter som heltidsoanställda om det inte föreligger objektiva skäl. Men vad som är objektiva skäl specificerar inte direktivet utan lämnar över för de nationella

- De nationella parterna och lagstiftarna har tappat mycket makt i arbetsrättsfrågor. Även om det idag skulle finnas en stark nationell vilja att driva en viktig fråga inom arbetsrätten, skulle det vara svårt att göra något, säger Niklas Bruun.

Tillsammans med kollegan Jonas Malmberg, också han professor i arbetsrätt vid Arbetslivsinstitutet, har han studerat vad som hänt med arbetsrätten under de tio år som Sverige och Finland nu har varit med i EU.

De pekar på flera omvälvande förändringar. En av slutsatserna är att det nationella inflytande över

parterna att tolka och sluta avtal om. Avtalen stärker alltså parternas ställning mer än lagen, men i Sverige har man inte tagit denna chans.

Niklas Bruun, som är verksam både i Sverige och i Finland, ser att de både länderna generellt väljer olika strategier i förhållande till EU. I Finland är man inte så mycket för och emot EU, som i Sverige och detta gäller också inom arbetsrätten.

- I Finland har det centrala partssamarbetet fungerat bättre och man har gemensamt försökt att anpassa arbetsrätten. Min uppfattning är att partsrelationerna är mera ansträngda i Sverige och det har försvårat en smidig lagstiftning, säger Niklas Bruun.

till sist fick dra sig ut efter att ha hamnat i blockad av svenska Byggnadsarbetarförbundet.

Det lettiska byggföretaget hade kollektivavtal i Lettland. Men svenska Byggnads menade att i Sverige ska svenska avtal och villkor gälla, enligt EU:s utstationeringsdirektiv. Byggnads krävde svenskt kollektivavtal. Det lettiska företaget gick med på att betala minimilön, enligt EU:s regler. Men i Sverige finns ingen lag om lägsta lön, utan Byggnads krävde att de lettiska arbetare skulle få den genomsnittslön som avtalas fram i Stockholmsområdet. Nu har det lettiska företaget dragit sig ur uppdraget och ärendet ska prövas i arbetsdomstolen. Den lettiska regeringen har protesterat och vänt sig till EU-



Jonas Malmberg,
professor i arbetsrätt
vid Arbetslivsinstitutet
i Sverige

“Att de flesta förändringar i arbetsrätten har initierats på EU-nivå, har också inneburit att tvister och tolkningar i högre grad än tidigare hänskjuts till EU:s domstolar, som kan få sista ordet i frågor som tidigare var nationella. Det kan till exempel vara en tidsfråga när stridsåtgärder som varit tillåtna i Sverige och Finland prövas av EG-domstolen, hävdar Niklas Bruun och Jonas Malmberg.

Arbetsrätten har också blivit mera svårtolkad och det finns inte längre en tolkning om vad som är rätt och fel, hävdar de två professorerna. Samtidigt sker en ökad internationalisering av ekonomin och social ekonomisk rätt ställs allt oftare mot varandra. Det visar flera konflikter på den svenska arbetsmarknaden, senast vid ett omstritt bygge av en skola i Vaxholm, där ett lettiskt bolag

kommissionen. Premiärminister Aigars Kalvitis säger också i en intervju i Sveriges Radio, att det inte var det här man väntade sig när man blev medlemmar i EU.

Jonas Malmberg menar att det inte råder någon tvekan om att den stabilitet som tidigare präglade arbetsmarknaden är borta. Men det beror i huvudsak inte på arbetsrättsliga förändringar, utan andra om-

världsfaktorer. Det har skett en förändring i internationell arbetsfördelning som tar sig uttryck i företagsflyttningar, ökad ekonomisk integration, lägre transportkostnader och en ökad rörlighet av människor och kapital. Privatiseringar och offentliga upphandlingar har förändrat tidigare trygga jobb.

Niklas Bruun varnar för risken för social dumping.

- I det utvidgade EU finns det många uppfattningar kring arbetsrätten och det finns också stora löneskillnader. Det måste till en bra mix mellan marknadskrafter och social trygghet. Jag vill också uppmana de europeiska länderna att tillsammans arbeta mot uppkomsten av en svart arbetsmarknad, säger Niklas Bruun som prisar Spaniens beslut att låta de som jobbar svart få amnesti.

Han efterlyser kontrollsystem där företag som jobbar i ett annat land anmäler sin närvaro och sina anställda till myndigheterna, något som är särskilt viktigt i länder där fackföreningarna är svaga.

- En internationell reglering av arbetsrätten är nödvändigt för att balansera en allt mer internationaliserad ekonomi. Det primära ansvaret för detta ligger hos politikerna och parterna, säger Jonas Malmberg.

EU:s fria arbetsmarknad - med nordiska och polska ögon

Tio månader efter att gränserna i alla fall delvis öppnades för arbetskraft från EU:s nya medlemsländer är det svårt att avgöra om farhågorna besannats i Norden eller om det blivit en besvikelse för de nya medlemsländerna. Debatten rasar om det handlar om "social dumping" eller "social jumping".

Av Björn Lindahl, Oslo og Zbigniew Kuczynski, Warszawa



Norge kräver att utländska företag som får uppdrag för oljeindustrin på land måste erbjuda sina anställda norska löner. Ett av projekten är Snøhvit i Hammerfest. Norrmannen Øyvind Lien och svensken Andreas Edin arbetar på en tank för flytande naturgas. Foto: Björn Lindahl

I Norge, som deltar i den fria europeiska arbetsmarknaden genom EES-avtalet, kommer LO kräva att alla byggnadsarbetare i Oslofjord-regionen ska ha lika hög lön som de norska byggarbetarna får i sina avtal. Tidigare har LO fått genomslag för att oljeindustrin måste betala norska löner för sina byggprojekt på land i Norge. Enligt en undersökning som 17 fackföreningar gjort finns det 5 000 byggarbetare från Polen och Baltikum som arbetar i de fem fylkena runt Oslofjorden. Den lägsta lönen som registrerats var 20 kronor i timmen. En norsk arbetare får minst 125 kronor i timmen.

- 70 procent av mina målare är permitterade på grund av konkurrensen från billig polsk arbetskraft. Det är inte synd på mig. Jag kan alltid hyra in polacker, men vem ska ta ansvaret för utvecklingen av yrket här hemma? frågar målarmästaren Cato Oddsett. Tillsammans med en kompanjon äger han firman Mal-Consult, med 30 anställda.

Sett från Polen är emellertid bilden en annan. Där är många förvånade över att så få flyttar utomlands för att jobba. Kanske de löner som hittills har erbjudits varit för låga för att EU:s mål om ökad mobilitet ska kunna nås?

Inte ens en arbetslöshet på 19,1 procent i Polen är tillräckligt för att polackerna ska arbetsemigrera i stor utsträckning. Trots att den polska

arbetsmarknaden klassas som den tuffaste i Europa, i en studie av forskare på Manchester-universitetet, så föredrar de flesta polacker att leva fattiga, bara de får bo hemma. De som reser ut är huvudsakligen de som är unga och som inte har familjeband. Enligt samma studie arbetade sammanlagt 70 000 polacker utomlands i fjol. De flesta valde att resa till Storbritannien.

Arbetsinvandringen från de nya EU-länderna till de nordiska länderna varierar i omfång.

- Norge gav i fjol 25 000 arbetstillstånd till medborgare från de nya EU-länderna. Det är mer än Danmark, Finland och Sverige tillsammans, säger Sten Lundbo, som är norsk ambassadör i Warszawa. De flesta arbetstillstånd som gavs var emellertid för säsongarbete. Tas den bort ur statistiken finns det 6-7000 personer kvar.

- Det är fortfarande dubbelt så mycket som året innan och betydligt mer än förväntat, säger Jon Erik Dølvig, som är forskningschef på stiftelsen Fafo, som forskar på arbetslivsfrågor.

Förklaringen till de höga norska talen sägs vara "jordgubbseffekten". I brist på inhemsk arbetskraft har den norska bärindustrin i många år förlitat sig på utländska plockare under sommarmånaderna.

- Forskningen visar att arbets-
emigration är väldigt betingat av
nätverk. Folk flyttar till platser de
varit förut, eller där de har släkt
och vänner.
Men statistiken i Sverige och Finland
för säsongsarbete är egentligen för
dålig för att kunna göra några
ordentliga jämförelser, säger Jon Erik
Dølvig.

Trots varningsropen från facket
har arbetskraften från de nya med-
lemsländerna inte påverkat den nor-
ska arbetsmarknaden negativt om
man ser på sysselsättningen. I januari
i år sjönk arbetslösheten bland bygg-
arbetare i Norge med 16 procent.
Norge har, i likhet med de flesta län-
derna inom EES-området, infört
vissa övergångsbestämmelser. De
gäller emellertid bara för enskilda
arbetssökare. Det är fritt fram för
utländska företag att konkurrera om
byggnadsuppdrag i Norge. Vinner de
ett anbud kan de ta med sig sin egen
arbetskraft och avlöna den på hem-
landets villkor.
Enligt de norska fackföreningarnas
undersökning finns det i dag 80
företag som erbjuder östeuropeisk
arbetskraft till Norge. Ett av dessa är
det norska bemanningsföretaget
ARPI i Warszawa.

- Det är många som ville utnyttja
löneskillnaderna och tjäna snabba
pengar på att rekrytera polacker för
billiga pengar och sälja deras arbets-
kraft vidare med stor förtjänst till
norska arbetsgivare, säger firmans
direktör Jan Prejsnar till Arbeidsliv
i Norden.
Enligt Jan Prejsnar är emellertid
"bonanza-tiden" redan över.

- Seriösa byggföretag arbetar
med kontraktsförhållanden där för-
seningar straffas med dagsböter. De
vill ha kvalificerade arbetare som
arbetar bra och som är nöjda med
sina arbetsvillkor, säger han.

- ARPI har idag 50 personer som
hyrts ut till Sverige och Norge. Det
handlar framförallt om byggarbetare,
slaktare och renhållningspersonal.

I Norge råder det delade mening-
ar om arbetsinvandringen. Den nor-
ska arbetsgivarorganisationen BNL,
Byggenæringens Landsforening,
är splittrad i frågan.
Entreprenörföretagen vill gärna
använda billig arbetskraft från öst-
europeiska länder, medan hantverks-
företagen är rädda för att de ska
konkurreras ut.

- Det mest allvarliga är det bort-
fall av kompetens som näringen
kommer att uppleva. Jag ser faran
för en omvänd lönespiral. Vi kommer
att se en flykt från hantverksyrkena
och få mycket stora problem med
rekryteringen i framtiden, säger
Kjetil Eriksen, som leder Norges
Bygmesterforbund.

Jon Erik Dølvig pekar också på
att effekterna på längre sikt är
viktiga att studera.
Förändringarna sker inte så bryskt
som att företagen avskedar norska
arbetare över natten och ersätter
dem med utländsk arbetskraft. Det
handlar mer om att företagen bantar
grundbemanningen på sikt och
utnyttjar inhyrd arbetskraft eller
underleverantörer i högre grad.
I Norge har det alltid varit ett
underskott på byggarbetare under
en högkonjunktur. Det har varit en
hög nordisk mobilitet bland byggar-
betarna och anklagelserna om löne-
dumpning och dåliga arbetsvillkor
känns igen från tidigare debatter om
finsk och svensk arbetskraft i Norge.

- Är det i själva verket svenska
byggarbetare som byts ut med
polacker? Eller är det en arbets-
kraftsreserv i Norge som får det
svårare? Varför sjunker inte arbets-
lösheten mer trots den goda kon-
junkturen? säger Jon Erik Dølvig.

Inte heller i Polen ses arbets-
emigration längre som något som
enbart gynnar landet. Polska varv,
som fått order på nya fartyg för
imponerande tre miljarder dollar,
upptäcker plötsligt att en del av den
mest kompetenta arbetskraften rest
till Tyskland eller Norge. I Polen
tjänar en varvsarbetare 25–30
kronor i timmen.



Seriösa byggföretag arbetar med kontraktsförhållanden där förseningar straffas med dagsböter. De vill ha kvalificerade arbetare som arbetar bra och som är nöjda med sina arbetsvillkor, säger Direktör Jan Prejsnar i det norska bemanningsföretaget ARPI i Warszawa. Foto: Zbigniew Kuczynski

I Tyskland kan de få 130–150 kronor
i timmen och i Norge 150–200
kronor i timmen.
Skillnaden i konkurrenskraften är
emellertid inte fullt så stor som
löneskillnaden. Polsk varvsindustri
subventioneras inte av staten, som
i andra europeiska länder.

- Vi har sett trenden en stund
och redan förlorat hundra goda
yrkesarbetare. Fortfarande är det
ingen katastrof, eftersom vi har
9 000 anställda. Men vi har ökat
utbildningen av nya svetsare, samti-
digt som våra lönevillkor inte är så
dåliga för polska förhållanden, säger
Andrzej Czech, som är vice VD
för Gdyniakoncernen.

Även inom sjukvården ser man i
Polen med oro på att 20 000 läkare
flyttat utomlands de senaste åren.
Både i sjukvården och i varvsindus-
trin talas det därför om att impor-
tera arbetskraft från Ukraina.

- Vi ser på en sådan lösning för
framtiden, bekräftar Andrzej Czech.

Nordiska företag ratar facket i Estland

Nordiska arbetsgivare visar inget intresse för samarbete med fackliga organisationer i Baltikum, men å andra sidan är så få arbetstagare organiserade att fackförbunden knappt har något inflytande alls.

Av Carl-Gustav Lindén, Tallin



Foto: Cata Portin

I en av det norsk-finska textiltillföretaget Marats fabriker i Estlands huvudstad Tallinn syr några kvinnor damunderkläder av det finska märket Patricia, i snabb takt. Arbetet går på ackord och flyter undan snabbt. Marat har 950 anställda och är ett av de största utländska företagen, räknat i personal. Landets textilindustri sysselsätter 15000 personer och är viktig för Estland, som har en stark tradition inom konfektion. Mycket av det som säljs i svenska, finska eller tyska klädbutiker är sytt här. Men industrin, som är i svenska, finska och norska händer, har sanerat kraftigt de senaste åren för att kunna hålla konkurrenskraften. Marat flyttade ut en fabrik från Tallinn i fjol och få av de 200 anställda valde att flytta med utan blev istället arbetslösa. De upplevde att villkoren var för dåliga. Lönerna stiger snabbt i Estland. Minimilönen stiger i år med åtta procent, men den nya lönen är bara 2690 estniska kronor per månad, cirka 180 euro. En sömmerska på Marat tjänar ungefär dubbelt så mycket med resultatlön.

- Pressen ökar på industrin när lönerna går upp. Effektivitetsförbättringar måste göras snabbare än vad lönerna stiger, säger Marats huvudägare och vd Torfinn Losvik.

Losvik är ingen vän av centraliserade löneavtal som i Norden och tror istället på goda relationer till de politiska ledarna.

- Det är bättre att ha lagstiftning, då slipper man armbrytning.

Eva Natka är 28 år och ansvarar för inköp och logistik. Det är hon som ser till att råmaterialet från en fabrik i Lettland kommer fram i tid så att arbetet inte stannar av. Varken Eva Natka eller hennes kollega Tiina Haava, som klipper till mönster, har något illa att säga om sin arbetsgivare. Det viktigaste är att arbetet löper bra.

- Det ska finnas ett system i arbetet, det får inte vara för kaotiskt, säger Eva Natka som själv sett till att leveranserna från Lettland fungerar bättre.

Utländska eller estniska ägare?

- Det spelar ingen roll om chefen är norsk eller est. Allt beror på personens natur, säger Eva Natka.

Men oron för att arbetsplatsen ska försvinna är stor och enligt Eva Natka har det gått så långt att somliga inte ens vågar ta ut sin semester. Ingen der är fackansluten och ingen har tilltro till fackföreningar.

- Facket kan ju inte hjälpa om företaget går omkull, säger Tiina Haava.

Medbestämmandet på arbetsplatsen genomförs i form av möten varannan vecka då cheferna bjuder in personalen och tar emot förslag om hur arbetet kan organiseras bättre. Torfinn Losvik säger att företagsfilosofin är baserad på att alla ska våga säga sin mening.

- Ska man kunna behålla folk som Eva, för hon kan gå vart hon vill, är

det enda sättet att få henne att stanna kvar att hon ska känna att det är kul att gå på jobb.

Lilla Estland har blivit något av ett tillverkningsparadis för nordiska företag. Billig och välutbildad arbetskraft, liberal ekonomisk politik med låga skatter, stabil finansiell miljö och medlemskap i EU är några av lockbetena. Men när facket knackar på är det ingen som öppnar dörren.

- Det finns nordiska företag som inte vill ha kollektivavtal fast de är vana med dem hemifrån. Där finns en viss dubbelmoral, säger statssekreterare Piret Lilleväli vid socialministeriet i Tallinn.

Estlands ekonomi domineras av utländska företag, de flesta från Finland eller Sverige. Med jämna mellanrum får de kritik för att köra med dubbel standard när det handlar om synen på personalen. Individuellt anpassad resultatlön gäller oftare än fasta lönetabeller och fackföreningarna är helt osynliga på arbetsplatserna. Bara drygt tio procent av landets anställda är fackligt organiserade, något fler då det gäller vissa yrkesgrupper som lärare och järnvägspersonal. Strejker är ytterst sällsynta.



Foto: Cata Portin

Arbetsgivarnas vd Tarmo Kriis påpekar att utländska investerare väljer Estland för att det ekonomiska systemet är flexibelt och för att affärsklimatet är "vänligt" och de understryker gärna att Ryssland eller andra länder blir mer attraktiva om företagen stöter på motstånd. Kriis säger att utländska företags-

chefer ibland tar kontakt för att få råd om hur de ska förhålla sig till förhandlingsförslag från estniska fackföreningar.

- Mitt råd är att vara försiktig innan man börjar förhandla. I första skedet handlar det om att öppna kanalerna för konsultationer med fackets representanter och sen ser man på längre sikt om det går att lita på dem.

Tarmo Kriis, som är jurist, påpekar att det är väldigt svårt att göra sig av med ett kollektivavtal. Lagen säger att om avtalet tar slut förblir villkoren desamma.

- Kollektivavtalen tenderar att öka i omfång. Om du vill avsluta ett eller ändra villkoren är det nästan omöjligt.

Det här har svenska Borås Wärfveri stött på i Narva på gränsen till Ryssland. Svenskarna äger den anrika textilfabriken Krenholm som bland annat väver tyger. Marginalerna är små och konkurrensen från asiatiska länder hård. Dessutom borde Borås Wärfveri investera stora summor i att modernisera fabriken för att göra den konkurrenskraftig. För ett år sedan fanns där 4500 anställda, i slutet av året ska de vara tre tusen och de ska gå med på lönesänkningar. Det handlar om att rädda företaget utan konkurs. I motsats till andra industrier är de anställda väl organiserade.

- Facket säger att det inte accepterar några förändringar i avtal som är 10-15 år gamla, säger Tarmo Kriis.

Statssekreterare Piret Lilleväli har svårt att förstå att varje krona är så viktig för Krenholms ägare.

- Jag hade förstått det här om skillnaden mot svenska löner är 20 procent, men nu är svenska löner tio gånger högre.

Rätten att organisera sig fackligt ingår i FN-stadgan, men det är inte helt lätt att reda ut varför estniska arbetstagare inte är medlemmar. Under Sovjettiden var alla anställda anslutna, för att få sjukförsäkringskydd, och fackföreningarna var en förskola till kommunistpartiet.

- Sen är ju esterna väldigt individualistiska och vill själva besluta. De fattar inte att lönen för tillfället kan vara bättre än kollegans, men att de i det långa perspektivet förlorar, säger Lilleväli.

Den estniska fackcentralens ordförande Harri Taliga säger också att den officiella attityden till fackföreningar har varit njugg under de två senaste regeringarna och Estland marknadsförs som en ekonomisk frizon utan facklig aktivitet.

- Vi har just precis skrivit ett brev till regeringen om att den inte beaktar fackföreningar. De vill inte ens lyssna på oss ens i frågor som de är tvingade till enligt den europeiska lagstiftningen.

Harri Taliga säger att bilden av nordiska företag är blandad med både positiva och negativa exempel. Ett företag som fackcentralen tidigare kritiserat är finska Elcoteq som bland annat tillverkar mobiltelefoner för Nokia och Ericsson. Elcoteq har satt i system att använda korta arbetskontrakt för att få mer flexibilitet i produktionen, något som är förbjudet enligt estnisk lag.

- Vi ringde arbetsinspektionen som sade att "det handlar om Estlands största arbetsgivare och detta är inget vi kan göra något åt".

Alla som Arbeidsliv i Norden pratar med i Tallinn anser ändå att de nordiska företagen gjort oerhört mycket för att förbättra arbetsmiljön i Estland – i synnerhet när det handlar om arbetarskyddet – och i allmänhet uppför sig väl. De grövsta brotten mot arbetslagstiftningen – överlånga dagar och obetalda löner – de sker i mindre företag med estniska ägare. De nordiska vill bara inte släppa in facket, och får stöd av regeringen.

Finland tar nytt grepp om långtidsarbetslösa

Finlands regering ska göra en reform av arbetsmarknadsstödet som innebär att långtidsarbetslösa går miste om stöd ifall de vägrar ta emot lönearbete eller aktiveringsåtgärder. Arbetsmarknadsstödet blir villkorligt efter 500 dagar.

Av Carl-Gustav Lindén, Helsingfors

Reformen är inspirerad av erfarenheterna från Danmark och marknadsförs som en "samhällsgaranti för långtidsarbetslösa".

Lockbetet är 200 euro mer per månad jämfört med att vara passiv. Men stat och kommun strider nu om vem som ska betala.

Bakgrunden är att stödet har förvandlats från ett verktyg för att aktivera långtidsarbetslösa till något som närmast liknar ständigt utkomststöd.

Finland har haft stor arbetslöshet ända sedan djupdykningen i den ekonomiska konjunkturen i början av 1990-talet. Förra året började antalet långtidsarbetslösa stiga igen och de är nu uppe i 170.000 personer, medan 60.000 kommer till varje år.

Arbetsmarknadsstödet introducerades för tio år sedan som ett svar på behovet av aktivare åtgärder för långtidsarbetslösa. Men något har gått snett och av de cirka 100.000 personer som får stödet deltar bara var femte i aktiveringsprogram. Och många är fortfarande unga, varannan som får arbetsmarknadsstöd är under 45 år.

En förklaring är att det är staten som betalar ut pengarna, medan kommunerna ska stå för aktiveringsåtgärderna. Ett exempel: Om en arbetslös kvinna har barn är det billigare att staten står för pengarna och hon hålls hemma än att kommunen aktiverar henne och tvingas ställa upp med dagvård för barnet.

Det här vill regeringen ändra på så att kommunerna faktiskt gör något konkret.

Enligt reformförslaget ska finansieringen nu fördelas jämnt mellan stat och kommun och arbetsministeriet går som bäst igenom hur var och en av landets hela 432 kommuner ska kompenseras.

Finlands kommunförbund har suttit med i arbetsgruppen som arbetat fram förslaget, men hoppade i ett tidigt skede av beredningen och går nu ut med hård kritik mot regeringen. Kommunerna menar att det handlar om att erbjuda nya vettiga arbetsuppgifter åt 50.000-60.000 långtidsarbetslösa ute i landet, vilket de betecknar som orealistiskt. Regeringens åsikt är att kommunerna med tiden börjat betrakta arbetsmarknadsstödet som utkomststöd utan förpliktelser.

- När någon förlorar sitt utkomststöd upplever de att det handlar om kommunens pengar, inte den arbetslöses, säger programdirektör Harri Skog, som ansvarar för det nationella sysselsättningsprogrammet

Arbetsminister Tarja Filatov säger att reformen inte kan genomföras utan tilläggsfinansiering och att den ska vara kostnadsneutral för kommunerna. Arbetsgruppen har räknat ut att det handlar om 150 miljoner euro årligen för kommunerna, pengar som staten då ska bidra med. Det är i sista hand

finansministeriet som bestämmer när ramarna för nästa års budget slås fast inom kort.

Harri Skog säger att reformen inte bara handlar om dagens situation.

- Det här är strukturella förändringar som riktar in sig på framtiden, inte bara på dagens problem.

Fram till år 2015 försvinner en miljon finländare från arbetslivet, antalet nya arbetstagare är långt färre än de som blir pensionärer.

- Personer som länge fått arbetsmarknadsstöd är i regel ännu i en bra arbetsför ålder. Finland kommer att behöva deras arbetsinsats på grund av den förändrade åldersstrukturen, sade arbetsminister Tarja Filatov när hon presenterade regeringens planer i februari.



Den finske arbetsminister Tarja Filatov.
Foto Cata Portin

Jakten på det goda arbetet



Hur ser den arbetsplats ut som får oss att gå till arbetet med glädje, som inte tömmer oss på energi utan som tvärtom stimulerar livets övriga delar? Hållbarhet står på agendan. Uppmärksamhet har främst riktats på företagens sociala ansvar för en bärkraftig utveckling. Nu fokuseras allt oftare på arbetets betydelse för hållbarhet, både som ett mål i sig men också som ett medel för ett bärkraftigt samhälle.

Snøhetta vågar vara annorlunda och jämställda på samma gång



Ole Gustavsen skådar in i framtiden. Han är direktör för Norges mest framgångsrika arkitektkontor. -Vi lever av att förlora. Snøhetta bjuds in till arkitekttävlingar över hela världen. I nio fall av tio förlorar vi, men vi får betalt för att komma med idéer, säger han.

Med en gång som man kommer in på norska Snøhettas kontor känner man att här sker det något spännande. I det som tidigare var ett stort garage för hamnväsendet, med en utsikt mot Oslofjorden som är hänförande genom de stora glasfönstren, sitter 50 personer och ritar framtiden.

I den stora lokalen sitter de tätt tillsammans som en skolklass. Men det är olika åldrar, olika kön, olika yrken och olika nationaliteter vid sidan av varandra.

– Det är en medveten filosofi vi har att folk ska sitta blandat, säger Astrid Renata Van Veen.

– Här finns allt: Muslimer och amerikaner; bokhållare och en kock, skämtar Jim Dodson.

– Ibland är det de som arbetar med ett annat projekt och som sitter vid sidan av dig som kommer med de bästa idéerna för det du håller på med, säger Eli Synnervåg. Alle tre är arkitekter på Norges mest framgångsrika arkitektkontor. Snøhetta ritade det stora biblioteket i Alexandria i Egypten. De håller på med att uppföra Oslos nya opera några stenkast längre bort i Bjørvika.

Nyligen vann de också uppdraget att teckna ett museum på tomten där World Trade Center i New York stod fram till 11 september 2001. Snøhetta hade bjudits in bland ett fåtal andra kända arkitektkontor för att förklara hur de skulle gripa sig an uppgiften. Juryn lät sig övertygas inte bara av presentationen utan för att

Snøhetta också i praktiken levde upp till de ideal man ville skulle genomsyra projektet.

– Men det har inte alltid gått så bra. 2003 var ett riktigt skitår. Vi deltog i 20 arkitekttävlingar och vann bara en, men fick inte det uppdraget heller, säger Jim Dodson.

De två andra ser också allvarliga ut.

– Det var när det såg som värst ut att ledningen beslöt att vi skulle flytta hit i augusti 2004, med allt vad det innebar av packning och extra arbete. Men i efterhand var det ett otroligt bra drag. Men det kunde gått till helvete! säger Eli Synnervåg.

Istället bet alla ihop tänderna och satsade ännu hårdare. Skrattet sitter annars löst. De första tio minuterna skrattar alla tre åt mina frågor när jag försöker få fram vad det är som gör Snøhetta till en så bra arbetsplats.

– Folk umgås på alla plan, säger Astrid.

– Jag tror inte du ska fördjupa dig i det, skämtar Eli.

– Vi är väldigt bra på att festa, fortsätter Jim.

Kaffet som pliktskyldigast satts fram i en termos förblir odruckat. Här har alla mycket på hjärtat. Samtidigt talas det inte i munnen på varandra.

– Ingen idé är för dum. Folk lyssnar till dig om du är erfaren eller färsk. Det gäller att ha tryggheten att säga det du vill. Om man inte kan lita på att folk lyssnar på dig, så håller du igen en del av dig själv, säger Astrid.

Snøhetta lever av idéer. Det som kännetecknar arkitektbyrån är att den vågar tänka otraditionellt. Som i tävlingen om ett nytt museum som ska hylla konstnären William Turner i Storbritannien. Då flyttade Snøhetta hela projektet till en annan tomt och föreslog en byggnad som blev dubbelt så dyr. Ändå vann de uppdraget. Museet formades som ett stort segel, liggande i vattnet.

– Men vi önskar inte en ”Snøhetta-profil” på byggnaderna. Det skulle vara stigmatiserande, säger Astrid.

Jag ber henne förklara det närmare, eftersom de flesta företag idag är ute efter just det, en lätt igenkännbar profil.

– Det skulle lägga för stora begränsningar på oss. Vi vill ha det vi kallar ett ”självreglerat kaos”. Vi definierar vårt arbetsområde som en stor cylinder – innanför cylindern får du göra det du vill, så länge du inte hoppar utanför väggarna. En diskussion utbryter om var gränsen egentligen går och vad man egentligen inte får göra.

– Om du utnyttjar den friheten på bekostnad av andra, föreslår Eli.

Snøhetta är ett kollektiv, där ingen äger en idé. Jämfört med andra arkitektkontor tjänar alla, även de äldre, mindre än vad de kunnat göra om de bara tänkte på sig själva. Lönerna sätts efter utbildningsår.

– Jag trodde att det skulle vara



Eli Synnervåg, Astrid Renata Van Veen och Jim Dobson är tre av arkitekterna på Snøhetta. De beskriver sin arbetsplats som ett självreglerande kaos, där det finns alla sorters människor och där alla får komma med sina idéer. De enda som inte passar in har är personer som tar sig själv för högtidligt, säger Astrid Renata Van Veen.

många spetsigare armbågar när jag började här, men de är helt frånvarande, säger Eli.

– En princip som skiljer oss från de utländska kontoren vi konkurrerar med är att vi inte utnyttjar studenter som arbetar gratis. Alla får lön på samma villkor, säger Astrid.

När Snøhetta vann uppdraget att rita operan var det nödvändigt att nästan fördubbla antalet anställda. Detta ledde till diskussioner hur ”flyten” skulle kunna behållas – kan 50 personer samarbeta lika bra som 25? Studieresor, fester och en regel om att alla äter lunch samtidigt klockan tolv bidrog till att tillväxten blev vällyckad.

– Snøhetta har en otroligt stabil stab, nästan ingen vill sluta.

– Det är bara de som tar ut graviditetsledighet som försvinner – och de kommer tillbaka, säger Jim.

Men är inte risken stor för utbrändhet när man jobbar med så stora och spännande projekt. Hur går det när de anställdas medelålder blir högre?

– Det är ingen som får någon fjäder i hatten av att sitta här sent varje kväll. Ledningen uppmanar

oss till att ha ett meningsfullt liv utanför kontoret också, säger Astrid.

Det betyder inte att arbetspressen inte tidvis kan vara mycket hög när ett projekt ska slutföras. Hur relevant är egentligen Snøhetta som exempel på en god arbetsplats? Här får trots allt arkitekterna – om de ritar byggnader, planerar landskapet eller bestämmer interiörer – syssla med projekt som deras kollegor skulle offra sin vänstra hand för att få vara med?

– Att vi trivs så bra beror nog till 50 procent på arbetsplatsen och till 50 procent på projekten, säger Jim.

– Vi skapar våra egna ambitioner. Det bästa för oss är inte de största projekten, utan de unika. Vi sysslar med skräddarsöm, säger Astrid.

När vi går runt i kontorslandskapet är entusiasmen lika hög hos de som jobbar med den nya järnvägsstationen vid Skøyen utanför Oslo, som opera-gänget.

– Att sätta ihop arbetsgrupperna på rätt sätt är väldigt viktigt. Det absolut sämsta alternativet är att låta samma gäng jobba med flera projekt efter varandra, säger Astrid Renata Van Veen.



Tekst og foto: Björn Lindahl, Oslo

Hållbart arbete för hållbar utveckling

Det goda arbetet verkar inte kännetecknas av några nationella egenheter. När fokus riktas mot det som skapar ett hållbart arbete är de nordiska länderna i överensstämmelse med många övriga länder. Det handlar om att bli sedd och lyssnad till. Om att ha ett tempo som det går att leva med och resurser och redskap som är anpassade till det man ska göra. Inte minst viktigt är att känna mening med det man gör. Frågan är om det är möjligt att skapa hållbara arbetsplatser i en tid då arbetslivet är i ständigt omvandling?

- En hållbar arbetsplats är dit man går med glädje och tillfredsställd hem. En plats där man kan arbeta ett helt liv utan att slitas ut och där man har tillgång till bra redskap. Tempot får inte vara för högt och man ska ha medinflytande och bli lyssnad till, säger Hanna Simonsen, som är fackligt förtroendevald vid kommunägda Esbjerg Kommune Rengøring i Danmark.

hon heltid som facklig förtroendevald och hennes huvuduppgift är att förbättra arbetsmiljön för sina kolleger vid Esbjerg kommune Rengøring.

Det började för fyra år sedan. Danska LO hade fått EU-pengar för att genomföra projektet "På vej mod den bæredygtige arbejdsplads". De ville därigenom

insåg att det var viktigt att inte bara näringslivet satte dagordningen. LO ville betona arbetslivets roll för ett socialt ansvar för ett hållbart samhälle. Målet var att skapa utvecklingsprocesser på de deltagande arbetsplatserna som verkade för hållbarhet, arbetsplatsdemokrati och samhällsansvar. Fjorton arbetsplatser i olika regioner och sektorer valdes ut med hjälp av arbetarrörelsens bildningsorganisation för att var och en på sitt sätt reflektera kring och konkretisera begreppet hållbarhet. En av dem var Esbjerg kommune Rengøring, som har 280 personer anställda.

- Vi hade då en otroligt hög sjukfrånvaro. Tempot var högt och våra medarbetare slets ned både psykiskt och fysiskt. Många städade på kvällar och nätter. Vi var helt enkelt inte särskilt synliga, berättar Hanna Simonsen.

Det första hon gjorde var att konkretisera begreppet hållbarhet genom att döpa om projektet till "trivsel i rengøringen". Genom en rad aktiviteter ville man uppmärksamma och förebygga problem och skapa en arbetsmiljö som minskade sjukskrivningarna. Medarbetarna har varit i centrum. De har erbjudits kompetenshövande kurser,



Hanne Simonsen är en av dem som går till sitt arbete med glädje. Hon älskar sitt jobb och hon förklarar det med att hon numera har möjlighet att göra skillnad. Förr städade hon, men numera arbetar

påverka innehållet i det allt mer förekommande begreppet "Corporate social responsibility", CSR. I slutet av 90-talet väckte danskt näringsliv en debatt kring företagets sociala ansvar och LO



Av:
Gunhild Wallin,
Stockholm

friskvård som till exempel gymnastik och simning.

Tekniska hjälpmedel har provats ut för att passa var och en ergonomiskt. De cirka tretton procent som har en annan etnisk bakgrund har fått möjlighet att studera danska.

- Från början visste vi knappt vad projektet handlade om, så det har varit en lång process. Det tar tid att vänja sig vid att vara mera synliga, men alla är glada över det. Personalen har varit med hela tiden och ser nu att det de säger når fram till arbetsgivaren och tvärtom. Vägen mellan arbetstägare och arbetsgivare har blivit kortare. När jag förr kom till en arbetsplats kunde de säga "det är bra här, Hanne". Idag säger de "det här kan inte vara riktigt", säger hon.

Efter två år hade sjukfrånvaron sjunkit med tio dagar per anställd och år. Stämningen är en annan och arbetsgivaren har gått in med pengar för att permanenta projektet. Numera finns en ergonomiskt utbildad trivselkonsulent och Hanne Simonsen själv arbetar heltid med projektet. Hon beskriver sitt uppdrag som något som ständigt är i rörelse.

- Har man kommit igång med något nytt, så utvecklar man ännu fler idéer. Det hänger tio bollar i luften hela tiden, säger hon.

Inom projektets ram har också de deltagande företagen mötts på konferenser och delat med sig av sina ganska skiftande erfarenheter. Det visade sig nämligen att medarbetarna på varje företag definierade begreppet hållbarhet ganska olika och just att ta fasta på dessa olikheter har varit en del av projektet.

- Det har varit stor skillnad i hur människor formulerar det som är viktigt för ett hållbart arbetsliv. Det vi har velat är att få folk att reflektera bredare. Vad betyder det konkret om man till exempel anställer en funktionshindrad med



Foto: Poul Anker Nielsen

arbetare? Vilken roll spelar vår arbetsplats i samhället? Vi har velat få en praktisk tillämpning av hållbarhet i arbetslivet. Ett utvecklande arbete och ett hållbart arbetsliv går ju hand i hand, men hållbarhet signalerar också något annat. Det ger mening för den enskilde, säger Karsten Bøjesen, projektledare vid danska LO.

Finska arbetslivsbarometern

Jakten på det goda arbetet förekommer i hela Europa, men tar sig olika uttryck. Längre har man

fokuserat på vilka faktorer som gör människor sjuka, men det blir allt vanligare att vända på begreppen och att i stället titta på vad som gör människor friska. Målet är att så många som möjligt ska orka arbeta högre upp i åldrarna och med så lite sjukfrånvaro som möjligt. Det kräver de demografiska förändringarna och i många länder, inte minst i Sverige och Norge, oroar de höga sjuktalen och kostnaderna som de medför. Och att det inte står rätt till i arbetslivet är väldokumenterat. I Sverige står till

Alice Lau är en av medarbetarna i projektet "trivsel i rengöringen"



*Esbjerg Rådhus
Sundheds-
medarbejder Ane
Bach Stisen tester
Sonia Lau*

Foto: Poul Anker Nielsen

exempel en miljon människor i arbetsför ålder utanför arbetskraften, många på grund av sjukdom och förtidspension. Och i Finland visar årets arbetslivsbarometer att hälften av finländarna vill arbeta mindre, trots flera omfattande nationella program som har haft till syfte att förbättra arbets kvalitet och arbetsmiljö.

Arbetslivsbarometern har genomförts varje år sedan 1992 till viss del med återkommande frågor, men också med nya frågor som speglar tidsandan. Synen på meningen med arbetet och bedömningar av arbetsplatsens kvalitet är exempel på nya frågeställningar. Paradoxen är att finländarna ger sina arbetsplatser ganska goda betyg, i genomsnitt

7,9 av tio möjliga poäng, men att hälften av löntagarna trots detta vill jobba mindre. Man vill inte avstå från arbete, men minska på arbetsbördan. Undersökningen visar också att arbetslivets krav hårdnar och att den psykiska belastningen ökar.

- Många tycker om att arbeta och arbetar hårt. Kanske arbetar de för mycket och tänker att arbete inte är hela livet, säger forskare Pekka Ylöstalo som arbetat med arbetslivsbarometern sedan starten.

En allt mer välutbildad befolkning kräver också roligare och intressantare arbetsuppgifter. Ingen vill vara en robot, som han uttrycker det.

- Sedan den 11 september 2001 kan vi också notera en större otrygghet, även om man inte direkt relaterar det till World Trade Center. Men vi kan se att människor är räddare för att förlora jobbet och därmed bli bankrutta. De är osäkra och vet inte vad som händer i framtiden, säger Pekka Ylöstalo.

Han tycker det är slående hur saktat arbetslivet förändras. Han poängterar betydelsen av att det finns tillit på arbetsplatsen och att människor har inflytande. Men att bygga tillit tar tid. Det finns inte en lösning för det, utan det bygger på en kollektiv process.

Vad gör oss friska?

Deltagande, inflytande, befogen-

heter och resurser som matchas med kraven är nyckelord som återkommer gång på gång i samtalen och forskningen kring det goda arbetet. Också Gunnar Aronsson, professor vid Arbetslivsinstitutet i Stockholm, talar om just detta när han ska karaktärisera vad som skapar en god arbetsplats. Han har nyligen valt att forska runt vad som gör oss långtidsfriska i stället för det som gör oss sjuka i arbetslivet – det sistnämnda ett betydligt vanligare forskningsområde än motsatsen. En av utgångspunkterna är att hälsa är något mer än frånvaron av sjukdom och att det finns faktorer inom arbetet, såväl som i det privata livet, som hör samman med långtidsfriskhet. Långtidsfrisk är den som inte varit sjukskriven under en tvåårsperiod, vilket i Gunnar Aronsson material var 28 procent av 2000 anställda, som ingick i undersökningen.

Vad är det då för faktorer som gör oss friska? Stöd från chef när arbetet känns besvärligt är viktigt, liksom att få möjlighet att kunna göra ett bra jobb och att vara nöjd med kvaliteten på det man gör spelar stor roll. Att ha tydliga mål, att få information och att bli sett och värderat för det man gör är andra viktiga faktorer för hälsa i arbetslivet. Självklart spelar också det privata livet stor roll. Stor belastning av hemarbete ökar risken för sjukdom. Undersökningen visar också att ekonomin har stor betydelse för hälsan. De som lever på marginalen riskerar i högre grad att bli sjuka. Vad man gör spelar roll och undersökningen visar att de som arbetar inom data, teknik och kontor oftare är långtidsfriska än anställda inom vård, skola och industriarbete.

Ett nytt fokus ser ut att komplettera arbetslivsdebatten och forskningen kring arbete. Lösningen på arbetslivets problem sker inte enbart genom att undanröja de dåliga faktorerna, utan att

förstå och lära av det som fungerar, av de goda exemplen. Arbetet sätts också in i ett större sammanhang och får en plats i arbetet för ett hållbart samhälle.

Hållbart arbete

För några år sedan presenterade Nordiska Ministerrådet en rapport om företagens sociala ansvar. Den gången var frågor som rörde arbetslivet bortträngda till förmån för social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Nu pågår ett nytt nordiskt projekt i Ministerrådets regi, som handlar om hållbarhet och denna gång riktas fokus på arbetslivet. Bjørg Aase Sørensen, professor vid Arbeidsforskningsinstitutet i Oslo, är en av dem som leder projektet. Representanter från den nordiska forskarmiljön inom arbetslivsområdet tittar på hur parterna, myndigheterna och forskarna definierar en hållbar arbetslivsutveckling. Hur eniga eller oeniga är man och i vilken grad har man formulerat vilka områden det är viktigt att fokusera på?

I Norge har man gått ut och frågat människor i olika miljöer vad de förbinder med hållbarhet och fått fram konkreta och jordnära tolkningar, berättar Bjørg Aase Sørensen. Man tittar också på om alla de förändringar som präglar dagens arbetsliv kan göras hållbara.

- Människor tycker det är meningsfullt att tala om hållbarhet och begreppet hänger starkt ihop med känslan av sammanhang. Många vill inte vara del av ett system där man tvingas köpslå med sina värderingar, det vill säga lyfta en lön och bortse från konsekvenserna av det man gör. Hållbarhet handlar också om integritet, om känslan av att få vara hel, säger Bjørg Aase Sørensen.

Hon refererar till en undersökning från hälsosektorn, där det visat sig att de som känner att de kan ha hög integritet och som har en känsla av sammanhang har varit

sjukskrivna betydligt mindre.

Bjørg Aase Sørensen tycker det är väsentligt att sätta in arbetslivet med alla dess omorganisationer i det sammanhang som handlar om hållbarhet. Det är ett proaktivt sätt att närma sig arbetslivet och handlar om förutsättningar för ett gott arbete.

- En omorganisation blir aldrig bättre än processen som leder dit, säger Bjørg Aase Sørensen.

Att arbetet för ett hållbart arbetsliv handlar om process, understryker också danska LO. Från deras sida är projektet "På vej mod den bæredygtige arbejdsplads" avslutat. Erfarenheterna finns dokumenterade och LO hoppas att någon griper bollen och fortsätter arbetet. Att de deltagande företagen lagt hållbarhet till sina ordförråd och att de bär erfarenheterna vidare, vet de redan. Slutsatserna är flera - små hållbarhetsinsatser kan innebära ett hållbarare samhälle och arbetsplatserna är viktiga komponenter för hållbarhet i ett större perspektiv och bör därför ta ansvar för miljö, arbetsmiljö, sociala förhållanden och kunskapsutveckling. I sin inledning till den konferens som avslutade projektet skriver också LO-sekreteraren Marie-Louise Knuppert:

"Vi har lärt att den fullkomliga hållbara arbetsplatsen inte existerar. Hållbarhet är en vision – ett perspektiv och en orienteringspunkt – som arbetsplatserna kan fokusera på och röra sig i riktning mot. Men det finns inte en klart definierad mållinje, som markerar att man uppnått hållbarhet, eller en karta över hur man kommer dit." Vidare konkluderar hon att det avgörande är att alla som är berörda av förändringar på arbetsplatserna har varit med och formulerat och arbetat med dem. Förändringar är en första rörelse, ett litet steg mot det större målet hållbarhet.

Lech Walesa:

- Trepartssamarbeidet er den beste modell

Det er ikke polske arbeidere sin skyld at de er billig arbeidskraft. Det er utenlandske arbeidsgivere som etterspør billig arbeidskraft, og tilbyr polakker en betaling som de må ta til takke med, sier Lech Walesa, som her gir til kjenne sine refleksjoner om EU-utvidelsen og et fritt arbeidsmarked.



-Et fritt marked betyr frihet, men det trengs et sterkt internasjonalt samarbeid for at friheten ikke skal lede til destabilisering. Når vi en gang har avskaffet barrierene, har vi ikke lov å stoppe folk som vil reise ut for å få en bedre jobb, men vi må arbeide mer for å utjevne forskjeller, sier han.

Det er en grå februar morgen. Vi er i den historiske gamlebyen i Gdansk. Det er her, i et fasjonabelt palass, Lech Walesa har sine kontorer. Journalister strømmer inn og ut fra kontoret, med og uten kameraer. Telefoner ringer. En eldre professor venter på et møte med den legendariske elektrikeren fra Gdansk Verft som i 1980 ledet streiken som førte til omveltningen i Polens politiske system, som foranlediget rivingen av Berlinmuren og endelig kommunismens fall i Øst-Europa. Alle er interessert i å høre om han stiller som kandidat til presidentvalget til høsten.



Tekst og foto:
Zbigniew
Kuczynski,
Gdansk

Det var på verftet, kun 15 minutters gange fra Walesas kontorer, den store og sterke fagbevegelsen Soldarnosc ble dannet. I 1983 fikk Lech Walesa Nobels fredspris, og i årene 1990-1995 innehadde han det høyeste embete i Polen, med adresse - Presidentpalasset.

Arbeidsliv i Norden treffer Lech Walesa 25 år etter den store streiken. Fra hans eget kontor på over 60 kvadratmeter i fjerde etasje er det en fantastisk utsikt over Langtorget, hovedgaten i gamlebyen. Walesa sitter konsentrert foran internett og besvarer mail fra hele verden. Intervjuet, som sikkert er nummer ti i rekken denne dagen, er kort, men med skarpe og konkrete svar på spørsmål om fagforeningers rolle i dagens Polen, om de raske endringene i arbeidslivet fra kommunistisk sentralstyrt økonomi og samfunn til fri kapitalisme og om det europeiske samarbeidet på arbeidsmarkedet.

Walesa er for Polens EU-medlemskap, men ikke helt ukritisk begeistret over å være med. Han kritiserer Vesten for å ha ytt for liten hjelp i den vanskeligste perioden.

- EU-medlemskapet er viktig. Med den rivende teknologiske utviklingen vi i vår generasjon opplever, trenger vi større strukturer for samarbeid, for eksempel for å hindre farlige miljødeleggelser, som Tsjernobyl-katastrofen. Nasjonalstaten er blitt for liten til å håndtere utviklingen. For å overleve det XXI århundre må vi utvikle bredere strukturer for samarbeid om økonomi, informasjon, miljø og andre felter. Kun i den konteksten ser jeg behovet for å være med i EU, sier han.

25 år har gått siden Soldarnosc ble dannet som den første ikke-kommunistiske fagforening i Polen. Det har også gått 15 år siden markedsøkonomi ble innført. Nå er det kapitalismen som kritiseres av

polakkene som opplever 19,1 prosent arbeidsledighet.

Fagforeninger i dagens Polen – i hvilken retning går utviklingen? Er en nordisk modell med trepartssamarbeidet en mulig vei å gå for Polen?

– Hvis en skal se på fagforeningene, må en ta utgangspunkt i den økonomiske vekst og utvikling i det enkelte land. Fagforeningene fungerer ulikt i USA, i de klassiske vestlige land og hos oss, i en tid da vi gjennomgår en stor omstrukturering i landet vårt.

Fagforeningene spiller forskjellig rolle etter som utfordringene og problemene er forskjellige. Men en sak er felles – de trengs.

For fremtiden ser han en utvikling mot det han kaller trekantløsninger; et trepartssamarbeid, som i nordiske land.

– Det er den beste modellen. At fagforeninger, eiere av produksjonsmidler og administrasjon, myndigheter, alle parter med lik styrke, bygger en trekant med tre like sider og sammen skaper forståelse, avtaler og samarbeid.

Men han er skuffet over Vesten, som han mener ikke har stilt nok opp for Polen.

– Den høye arbeidsledigheten viser blant annet at vestlige land som har rådet oss til å gå bort fra kommunismen, etter at vi har gjort dette, ikke har hjulpet oss tilstrekkelig. De klarte ikke å skape en spesiell hjelpeplan, som for eksempel Marshall-planen ble for Vest Europa etter krigen. Vi ble overlatt til oss selv.

– Ja, enda verre, understreker han, – en stor sjanse gikk tapt.

– Vesten klarte ikke å utnytte den kommunistiske industris

potensial med både folk og maskin som basis for den mangeårige kooperasjon i øst-blokklandene. Vi har oppløst alt dette og mistet arbeidsplasser, konkurranseevne og markeder for våre produkter, og mens vi regnet med større samarbeid med Vesten, så kom det ikke. I dag har vi det vi har, går videre i vårt tempo og kan rett og slett ikke rå med mer.

I nordiske land, der arbeidere i løpet av mange år har opparbeidet seg sine rettigheter, opplever de at de nå er truet av lavtlønnete polakker. Er det slik man så EU-utvidelsen før den første mai?

– Polakker, som alle andre, ønsker seg bedre betalte jobber, men i dag har de ikke noe valg. De er tvunget til å arbeide for den lønnen og på de vilkår som de tilbys. Løsningen ligger i et sterkere samarbeid i hele Europa, som også tar i betraktning våre problemer. Hvis det ikke skjer vil denne situasjon fortsette, sier han.

Hjerneflukt som følge av arbeidsutvandring, ser han ikke så alvorlig på, og spør mens han svarer:

– Er det lov å stoppe gode fagmenn med den følge at de blir arbeidsledige? Nei det har vi ikke lov til.

– Man må prøve å skape like vilkår og utjevne standarder slik at arbeidsmarkedet ikke destabiliseres. Et fritt marked har jo sine lover, og uten barrierer er prosesser som arbeidsflyt helt normale. Selv om vi kan trampe i sinne, kan vi ikke klare å forandre markedskreftene, fordi det er dette som er friheten.

Polske media er opptatt av at polsk arbeidskraft også utnyttet av utenlandske arbeidsgivere i Polen, som blant annet tvinger ansatte til å jobbe overtid uten

betaling og forbyr dem å organisere seg. Hva kan man gjøre her?

– I våre tider trenger vi nye Walesaer som kan kjempe for arbeidernes rettigheter og finne nye løsninger for at arbeidsgivere skal respektere loven. Enkelte kapitalister som har jaktet på fortjeneste, har glemt menneskene som kontinuerlig trues med oppsigelse på arbeidsplassene om de ikke adlyder. Her må det gjøres noe. Utfordringene er mange. De største bedriftene med de sterkeste fagforeningene ble oppløst og reorganisert. Det er vanskelig å skape nye sterke fagforeninger, men de kommer til å bli bedre og sterkere i morgen, når vi får ryddet opp i sakene, sier han i en skarp tone.

–I 1980 ble streiken avsluttet med et kompromiss, men et monument for falske arbeidere fra blodige streiker i 1970 foran Gdansk Verft minner om det brutale kommunistiske diktaturet.



–Verftet Stocznia Gdanska, som ble stengt av politiske grunner etter umtakstilstanden i 1981, er i dag ikke bare et symbol for Solidarnosc, men også for privatiseringen, siden verftet som en av kun få polske bedrifter ble kjøpt opp av polsk kapital.

Facket i återvändsgränden?

I Europa är GM (General Motors) på härjningståg. Attackerna riktar sig mot de tre tyska Opel-verken i Rüsselsheim, Bochum och Kaiserslautern och svenska Saab i Trollhättan. 12 000 arbetsplatser ska bort, de tyska lönerna sänkas, arbetstiden förlängas och ändå ges ingen garanti för att verken räddas.

Det var i oktober som GM varslade om uppsägning. Först var upprördheten stor: "Varför ska vi betala för den amerikanska företagsledningens misstag?" I Bochum gick "Opelanerna" ut i vild strejk och stöddes i sina aktioner av andra GM-verk, bl.a. i Antwerpen och i Polen.

Sedan dess har Opel och Saab försvunnit från nyhetssidorna och man frågar sig vad som händer nu. Jo, det förhandlas intensivt bakom kulisserna men det är en situation som om man skulle befinna sig på svag is. Om något visar nämligen GM-varslen att facket – mer i Tyskland än i Sverige – befinner sig i en återvändsgränd med ett allt trängre förhandlingsutrymme.

Vi behöver bara se vad som händer i Bochum. Där ska 40 % av jobben bort och verkets existens står på spel. Så häromdagen kom GM-ledningens vicechef Forster till Bochum med ett förslag i bagaget. I den stora Gruga-hallen i Essen hade 6 000 medarbetare infunnit sig till mötet. Ni får en garanti fram till 2010, sa Forster, men bara om ni accepterar en lönesänkning på 20 %. För några år sedan hade ett sådant förslag utlöst ett ramaskrik. Men inte längre. I Tyskland är jobben det absolut primära, lönen har blivit sekundär. Ty med Schröder-regeringens nya arbetslöshetspolitik och Hartz IV-lagen förlorar alla som varit arbetslösa i mer än ett år sin arbetslöshetskassa och får ett enhetsbidrag på 345 euro. Med en sådan brutal utstötning i armod försvinner stridbarheten och ersätts av en viss foglighet. För GM betyder det att de



Foto: Christer Ehrling

– med regeringspolitiken som stöd – kan ställa de anställda mot väggen. Vad Opelanerna i Bochum upplever är rena utpressningen.

I Trollhättan däremot är situationen överlagd och pragmatisk. Man har fått löfte om att producera GM:s nya Cadillac. Men varslen mot sammanlagt 840 metallare och 450 tjänstemän består. "Vi befinner oss i en tidig fas, då vi prövar oss fram, då vi frågar oss vilken organisation vi ska ha inför framtiden", berättar verkstadsgruppens Pål Åkerlund. Man håller på att ta ställning till det förslag som företaget lagt fram. Eftersom samtliga arbetskostnader inklusive löner ligger 30-40 % under den tyska torde Saab i Trollhättan ha argument nog för sin fortsatta existens.

Och man har ro att tänka framåt. Viktigt är att vi håller ihop, att företaget inte lyckas med en söndra- och härskataktik bekräftar Chresten Nielsen, också på verkstadsklubben. Vi inom GM behöver inte bara vårt europeiska företagsråd utan ett världsråd, hävdar han. I Trollhättan har facket fortfarande utrymme för individuella mjuklandningar den dagen varslen blir allvar.

Den svenska arbetsmarknadspolitiken med Trygghetsråd och olika omställningsåtgärder ger ett bättre skydd. Här månar man mer om den enskilda människan.

Nästa ödesdiga dag blir den 25 februari i Tyskland. Till dess måste de 9 000 varslade Opelanerna bestämma sig, om de accepterar det avgångsvederlag som GM ställer till förfogande: 80 000 euro i genomsnitt. Hittills har ca 6 000 anmält sitt intresse. Klaus Franz som representerar alla medarbetare inom IG Metall hoppas på full uppslutning. Men några uppsägningar kommer vi inte att tolerera, säger han och åberopar ett av de få vapen som ännu står facket till buds – det starka anställningsskyddet. I dagarna hotar han företaget med tusentals individuella rättsförfaranden om det skulle komma till uppsägningar.

"Omstruktureringspolitik" kallar GM sin verksamhet. Hur det kan sluta såg vi här förleden i Michael Moore's film "Roger & Me" om f.d. bil-staden Flint – ett ödeläggande utan vinnare men desto fler förlorare. Förhoppningsvis blir inte Bochum del 2.



Tekst:
Lisbeth Lindeborg,
frilansjournalist
och statsvetare,
Marburg, Tyskland



En farlig bok om ledelse

Ifølge forfatteren er den et monster av en bok. Den kan samtidig leses som et overflødig-hetshorn fylt til bristepunktet med analyser av autoritet og ledelse. Begge deler setter store krav til leserens selektive utplukk. Opererer man i tillegg selv som leder og leter etter nyttig legitimering av egne handlinger, et ikke uvanlig fenomen, kan man finne støtte for det meste. Både prinsipielle argumenter for nødvendigheten av å skjære igjennom eller gjøre kort prosess og gjøre personlig tro om til beslutninger. Samtidig med argumenter for hvorfor demokratiske dialoger som beslutningsform er en nødvendighet i vår kunnskapsøkonomi. Og ikke minst begrunnelser for hvorfor det ikke bare er greit, men også nødvendig å bruke sitt personlige nettverk, eller greie gutteklubber, for å få ting gjort. Normalt vil slike motsetningsfylte begrunnelser fortone seg som paradokser som må løses, men i denne teksten fremstår de som selve essensen. Boka viser at ledelse med nødvendighet dreier seg om urent trav som til syvende og sist må finne sin legitimitet i seg selv, og balanseres gjennom forskjellige, men samtidige regimer.

I majoriteten av dagens ledelsesforskning er strategien den motsatte. Som forfatteren viser er det etablert en etos i forskningen om at vi må finne den rette definisjonen og beskrivelsen av hva ledelse er for å bringe forskningen videre. Dette monomane perspektivet bringer forskningen inn i en hel rekke mer og mindre morsomme selvmot-

sigelser. For eksempel mengden av oversiktsbøker om ledelse som konkluderer med noen hundre forskjellige definisjoner på ledelse, eller med at man ikke kan si noe om det man gjennom noen hundre sider forsøker å si noe om. I boka finner vi tilsvarende et trefende sitat om ledelse: "Vi må passe oss så vi ikke har brukt opp skogen før vi har funnet treet". Befriende nok forsøker ikke forfatteren å etablere definisjon nummer noen-hundre-og-en, men viser snarere at det er meningsløst å fortsette denne ensporede jakten på en vitenskapelig begrunnelse.

Prinsipielt og praktisk befinner ledelse og utøvelse av autoritet seg alltid i et hav av dikotomiske dimensjoner. Som eksempler nevnes det individuelle og institusjonelle, det fornuftige og følelsesmessige, det sentrale og det marginale, kontroll og tillit, makt og frivillighet m.m. Sånn sett forstås autoritet "som noe mer enn overtalelse, og som noe mindre enn ordre". Dette framføres også som en begrunnelse for at det ikke er fullt ut mulig å begrunne autoritet vitenskapelig. I kaoset av motsetningsfylte dimensjoner er det som regel enkeltpersonen som blir tydelig. Som komprimert makt kan lederen f.eks. vekke både avsky og fascinasjon samtidig. Slike fetiseringer rettet mot lederen forklares gjennom behovet for unntaksregler, og håndtering av motstand. Unntaksregler er nødvendige i situasjoner hvor dialogen må stoppes – for å komme videre,

og hvor forsøk på å garantere for en retning vil skape motstand som må håndteres. Denne type resonnementer kan selvsagt både brukes og misbrukes, og gjennom historisk gjen-nomgang av autoritetsformer viser forfatteren gode eksempler på begge deler.

For oss pragmatikere som lurar på hva slike analyser kan brukes til, er bokas nyttigste bidrag å vise at det er nødvendig med et samspill mellom de forskjellige kunnskapsregimene: Hierarki som instruks, nettverk som gjensidighet, og kollegiet som dialog. I en økonomi der kunnskap blir kapital utfordres en tradisjonell styringsrett basert på kontroll over kapital og eiendom. Sunne organisasjoner må i så fall bruke både hierarki, nettverk og kollegiet som styrende prinsipper. I de fleste av dagens bøker om ledelse og kunnskapsøkonomi er det ett av regimene som kommer i forgrunnen, og de ender derfor gjerne med en overdreven optimistisk eller pessimistisk analyse av tingenes tilstand. Sånn sett er denne bokens analyser dypere og mer avanserte enn i de fleste bøker om ledelse og organisering. Forfatteren tar et nødvendig oppgjør med den eksisterende monoteismen i ledelsesforskningen, og slik blir boka også et monster. Vi overlates til oss selv når den røde tråden skal etableres, og med et kreativt blikk kan ethvert personlighetstrekk bli tilfredsstilt.

Managementaltet og autoritetens forvandling. Ledelse i en kunnskapsøkonomi. Tian Sørhaug, Fagbokforlaget 2004



Av Fredrik Winther, Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo



DANMARK

Dansk formandskab for Nordisk Ministerråd 2005

Danmark har formandskabet for Nordisk Ministerråd i 2005 og vil modernisere det nordiske arbejdsmarked. Det kræver fornyelse og nytænk-

ning. Derfor sætter det danske formandskab temaerne sygefravær og arbejdsklima, regional mobilitet og et fleksibelt arbejdsmarked på dagsordenen.

Læs mere om programmet for det danske formandskab for Nordisk Ministerråd på formandskabets hjemmeside, www.norden2005.um.dk/da.

Konference om sygefravær i Norden

Det danske formandskab for Nordisk Ministerråd afholder en fællesnordisk konference den 25. april i København

om sygefravær. Ved konferencen vil de inviterede eksperter, parter og meningsdannere drøfte og udveksle nordiske

erfaringer med at mindske sygefraværet og forhåbentlig nå frem til fælles anbefalinger til Nordisk Ministerråd.

Ny manual med regler om ophold og arbejde i Danmark

"Regler for ophold og arbejde i Danmark for statsborgere fra de nye østeuropæiske EU-lande" er titlen på en ny manual. Udgivelsen giver et tiltrængt overblik over de regler, der gælder for statsborgere fra de nye EU-lande, der

ønsker at opholde sig og arbejde i Danmark. Manualen skal hjælpe politiet og andre i indsatsen mod illegalt arbejde.

Manualen er blevet til i et samarbejde mellem regeringen, arbejdsmarkedets

parter, politiet, ToldSkat og andre myndigheder. Interesserede kan finde manualen på:

www.bm.dk/ophold/bm_manual_omgaalse.pdf. Udgivelsen er i øjeblikket ved at blive oversat til engelsk.

12 initiativer skal hjælpe personer med handicap i job

Regeringen præsenterede i begyndelsen af december under titlen Handicap & Job 12 konkrete initiativer, der skal åbne dørene til arbejdspladserne for personer med handicap. Det skønnes, at der i Danmark er omkring 690.000 personer med et handicap. Af dem er cirka 400.000 i job.

Blandt de 12 initiativer er:

- En pjese til vejledere om de mange muligheder for at hjælpe handicappede.
- Erfaringer fra de over 5.000 medlemmer af regeringens virksomhedspanel skal bruges i det videre arbejde med strategien.

- Ny undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet om mulighederne for at ansætte personer med et psykisk handicap.
- Kommunernes aktiviteter med beskyttet beskæftigelse skal undersøges og danne grundlag for en vejledning til kommunerne.
- Beskæftigelsesministeriet udsender en avis om vilkår og muligheder for handicappede på arbejdsmarkedet. Avisen kan findes på www.bm.dk/handicap.
- Mulighederne for at få personlig assistance bliver udvidet. Forsøgsvis også til personer med psykisk handicap.
- En ny jobsøgnings- og informations-

portal gør det lettere for virksomheder og personer med handicap at finde hinanden.

Regeringen har som noget nyt sat helt konkrete mål for, hvad strategien skal føre til: Hvert år skal 2.000 flere personer med et handicap have et arbejde. Og hvert år skal andelen af virksomheder, der har personer med handicap ansat, stige med et procentpoint.

Med handicapstrategien følger 80 millioner kroner, som regeringen sammen med et bredt flertal i Folketinget har afsat som led i satspulje-aftalen for 2005.

Nyt magasin – første udgave om globalisering

Beskæftigelsesministeriet udgav kort før jul første nummer af ministeriets nye magasin, RUNDT OM. Magasinet vil udkomme tre gange om året og tager hver gang et aktuelt tema op. Temaet i første udgave er globalisering.

I RUNDT OM Globalisering kan du blandt andet læse:

- Nye virksomheder skaber flest nye job
- Nye virksomheder med under 10 ansatte er den jobmotor, der skal skabe nye arbejdspladser i Danmark.

- Vi har ikke flyttet job til Kina. Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen og Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg har været på studietur til Kina.
- Kommentarer af statsminister Anders Fogh Rasmussen og Socialdemokraternes formand, Mogens Lykketoft.

RUNDT OM udspringer af Beskæftigelsesministeriets nyhedsbrev, Nyt fra Beskæftigelsesministeriet, der siden i sommer udkommer som et rent elek-

tronisk nyhedsbrev 10 gange om året. Ved siden af udkommer magasinet RUNDT OM i trykt form og bliver efterfølgende lagt på nettet, www.bm.dk.

Målgruppen for begge udgivelser er en bred kreds af arbejdsmarkedspolitisk interesserede. Det vil blandt andre sige faglige organisationer, a-kasser, journalister, politikere, kommuner og et stadigt stigende antal virksomheder og privatpersoner.



Arbetstiden i Finland på europeisk medelnivå

Veckoarbetstiderna i Finland ligger på medelnivån för Europeiska unionen. Finländarna arbetar dock mera övertid än sina kolleger i EU-länderna. Detta framgår av en rapport som Statistikcentralen har gjort om statistikföringen av arbetstider i Finland och internationellt. Finländska löntagares arbetstider är kortare än de var vid slutet av 1990-talet. Förkortningen av arbetstiderna beror bland annat på att deltidarbete blivit vanligare.

År 2003 var löntagarnas normala veckoarbetstid i genomsnitt 36,8 timmar. De

normala arbetstiderna är längst inom transport, byggande och tillverkning (40,6 – 38,7 timmar), kortast inom data-kommunikation, utbildning och tjänster för fastighetsbranschen (34,5 – 34,1 timmar). Arbetarnas normala arbetstid har på senare år varit klart längre än tjänstemännens normala arbetstid.

Arbetstiderna verkar ha differentierats också på så sätt att såväl de korta som de långa veckoarbetstiderna blir vanligare. År 2003 arbetade 9 procent av löntagarna 40 timmar i veckan och 11 procent arbetade under 30 timmar i veckan.

Under 1992 hade endast 5 procent av löntagarna en lång arbetsvecka och 7 procent hade en kort arbetsvecka.

Löntagarnas normala veckoarbetstid i EU15-länderna är 30–40 timmar. Veckoarbetstiderna är långa i flera länder i Sydeuropa och korta bl.a. i Holland, Danmark och Frankrike. I heltidsarbete är kvinnornas arbetstider i allmänhet kortare än männens. Finländska löntagares normala arbetstid är något längre än genomsnittet för EU15-länderna. I Finland arbetar man mera övertid och mindre deltid än i Europa i snitt.

Pensionsreformen 2005

År 2005 genomgår arbetspensions-systemet en stor reform. Ävsikten med pensionsreformen är att uppmuntra arbetstagarna att stanna längre kvar i arbetslivet. Ålderspension intjänas av allt arbete som utförs i åldern 18–68 år. Före reformen började man tjäna in pension vid 23 års ålder och den allmänna pensionsåldern var 65 år.

Förutom på förvärvsinkomsterna tillväxer pension också för perioder utan lön om personen fått t.ex. moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning, inkomstrelaterad arbetslöshetspenning eller sjukpenning. Pension tillväxer också

under studietiden om studierna leder till examen och för vård av ett barn under tre år. Staten bekostar pensionstillväxten för studietid och vårdledighet.

Intjäningsprocenten stiger med åldern. I åldern 18–52 år tjänar man årligen in pension med 1,5 procent av förvärvsinkomsten. Äldre åldersgrupper uppmuntras att stanna kvar i arbetslivet med att intjäningsprocenten är 1,9 i åldern 53–62 år och 4,5 procent i åldern 63–68 år.

Pensionsåldern blir flexibel. Det är möjligt att gå i ålderspension vid 63 års ålder, men man kan också fortsätta i

arbetslivet tills man fyller 68 år. Man kan gå i förtida ålderspension efter fyllda 62 år. Då blir pensionen mindre och minskningen är bestående. Den som tar ut sin ålderspension vid 63 år får hela sin intjänade pension.

De nya bestämmelserna tillämpas endast vid uträkning av den pension som tillväxer från och med den 1 januari 2005. För tidigare perioder i arbetslivet tillämpas de tidigare bestämmelserna. Den privata sektorn tillämpar det nya och det gamla beräkningssättet jämsides fram till utgången av år 2011.

Regeringen främjar jämställdheten med ett jämställdhetsprogram

Regeringens har gjort upp ett jämställdhetsprogram för åren 2004–2007. Jämställdhetsprogrammet samlar och samordnar de åtgärder med vilka regeringen främjar jämställdheten mellan kvinnor och män. Programmet har utarbetats i samarbete mellan alla ministerier. I programmet ingår 98 åtgärder för att förbättra jämställdheten mellan kvinnor och män.

Programmet koncentrerar sig på konkreta åtgärder: att utveckla lagstiftningen om familjeledigheterna, utjämna arbetsgivarkostnaderna för familjeledigheter, öka antalet kvinnor i beslutsprocessen, minska våldet mot kvinnor, stöda sysselsättningen av långtidsarbetslösa män samt minska löneskillnaderna mellan män och kvinnor.

En uppföljningsgrupp med representanter från alla ministerier har tillsatts. Uppföljningsgruppen har till uppgift att följa upp hur åtgärderna i jämställdhetsprogrammet har genomförts samt att utveckla integreringen av ett jämställdhetsperspektiv och att utsträcka integreringen till hela statsförvaltningen. Uppföljningsgruppen ger en slutrapport om jämställdhetsprogrammet våren 2007.

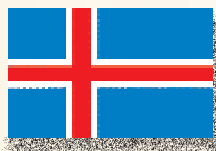
Invandrades möjligheter att få jobb

Enligt en undersökning av sysselsättningen, inkomstskatterna och inkomstöverföringarna för 1990-talets invandrare ökar sannolikheten för invandrare att få arbete ju längre de är bosatta i Finland. Enligt arbetsminister Tarja Filatov stöder undersökningen uppfattningen att invandring på sikt klart gynnar det finska samhället. Filatov betecknar undersökningen som ett bra grundarbete i beredningen av immigrationspolitiken samt konstaterar

att det lönar sig att stöda integrationen av invandrare, eftersom en lyckad integration underlättar sysselsättningen av dem. Undersökningen presenterades vid en pressinformation tisdagen den 8.2.2005 i Helsingfors. Statens ekonomiska forskningscentral, VATT, undersökte deltagandet i arbetsmarknaden hos invandrare som flyttat till Finland på 1990-talet samt direkta skatter som de

betalat och inkomstöverföringar som de erhållit.

Huvudfinansierare av undersökningen var arbetsministeriet. Övriga beställare var inrikes-, undervisnings- samt social- och hälsovårdsministeriet, Kommunförbundet och Jubileumsfonden för Finlands självständighet. Undersökningen finns på arbetsministeriets webbsidor under adressen www.mol.fi/julkaisut



ISLAND

Seniorennes stilling på arbeidsmarkedet

Sosialministeren har lagt fram en rapport fra en komité opprettet av Sosialdepartementet, hvis oppgave var å undersøke seniorers stilling på arbeidsmarkedet. Komitéen ble pålagt å undersøke hvordan man ved lovgivning kan hindre diskriminering på arbeidstedet på grunn av alder, enten med oppsigelse, eller annen form for forskjellsbehandling. En særskilt undersøkelse fokuserte på det alminnelige syn på seniorers stilling på arbeidsmarkedet. Resultatene viser ikke at seniorene blir diskriminert på arbeidsmarkedet, verken på vanlig eller organisert måte. Det islandske arbeidsmarkedet kjenne-

tegnes av stor alminnelig deltakelse av menn og kvinner. Deltakelse av seniorer i arbeidslivet er en av de aller høyeste i vestlige samfunn. Visse meddelelser tyder dog på at det er vanskeligere for seniorer enn for yngre aldersgrupper å få arbeid igjen dersom de blir arbeidsledige. Grunnen til dette kan blant annet være at arbeidsmarkedet og næringslivet stiller stadig større krav til kunnskap, og at den uavbrutte, hurtige tekniske utvikling stiller krav om bedre etterutdanning og videreutdanning mens de eldre har mindre tilbøyelighet til å søke å tilpasse seg slike krav. Mens komitéen hadde delte meninger om behovet for

lovgivning for å hindre diskriminering på arbeidsmarkedet, var det full enighet om å anbefale å lansere et 5-års prosjekt med det formål å styrke seniorers stilling på arbeidsmarkedet. Prosjektets hensikt er å frembringe en positiv debatt med særskilt fokus på:

- opplæring, etterutdanning og videreutdanning
- forskningsprosjekter som har til hensikt å samle solide opplysninger og viten om denne gruppen
- oppgaver og prosjekter som har til hensikt å stimulere til debatt og påvirke holdninger.

Invandreres situasjon på Østlandet og i Vestfjordene

I visse landsdeler i Island hvor det har vært større etterspørsel enn tilførsel av arbeidskraft, f.eks. i Vestfjordene, Østfjordene og andre steder, trekker mektige bedrifter til seg utenlandske arbeidstakere. Arbeidsgivere har søkt å ansette utenlandske arbeidere i jobber som ikke er blitt fylt av lokal arbeidskraft. Dette er grunnen til at jobber i fiskeindustrien ofte representerer en åpen dør for mennesker som ønsker å flytte til Island.

Sosialvitenskapsinstituttet ved Islands

Universitet fikk derfor i oppdrag å utføre en undersøkelse med hovedvekt på blant annet invandreres syn på bosettelse og arbeid. Undersøkelsen ble gjort blant invandrere i Vestfjordene og Østlandet som måtte ha arbeids- og oppholdstillatelse før de kom til Island, og snakker polsk, engelsk, thailandsk eller serbisk/kroatisk. Resultatene gir viktige opplysninger for alle de som har med betjening av invandrere å gjøre. Blant de mange interessante resultatene undersøkelsen bringer kan det for

eksempel nevnes at det i denne gruppen viste seg å være stor kraft til initiativ. Arbeidsledighet var nær ukjent og et stort flertall arbeidet i fiskeindustrien på land eller med sjøfangst. En stor prosentdel av de som ble spurt mente at deres utdanning ikke var til nytte i nåværende arbeid og manglende islands kunnskap var hovedgrunnen til at utdannelsen ikke kom til full nytte. Det er meningen å gjennomføre liknende undersøkelser i andre deler av landet.

Ulovlig arbeidsvirksomhet

Sosialministeren og justisministeren gransker styrking av tilsyn med utenlandske personers ulovlige arbeidsvirksomhet i Island. Det er klart at dette er et voksende problem i Island.

Arbeidstakerforeningenes representanter har vist initiativ med å peke på og

søke måter å stanse slik virksomhet, og fagforeningene påpeker at denne virksomheten har begynt å påvirke markedslønn i konstruksjonsbransjen i landet. Gjennom arbeidstakerforeningenes granskninger har det vist seg at det er stort sett mindre bedrifter og under-

kontraktører som ansetter arbeidere som ikke har arbeidstillatelse i Island. Disse ansatte får ned til en fjerdedel av den lønn islendinger får. Disse arbeidstakerne anser det lave lønnsnivået som tilfredsstillende siden lønnene i hjemlandene er enda lavere.

Kvinnedatabasen "kvennaslodir.is"

Databasen, som er å finne på nettstedet "kvennaslodir.is", inneholder opplysninger om kvinnelige spesialister på forskjellige områder. Hensikten med nettstedet er å gjøre kvinners kunnskap og kompetanse mer synlig og tilgjengelig. Kvennaslodir.is er et forum hvor media, foretak og myndigheter hurtig kan

finne kvinner med høy kompetanse til diverse stillinger.

Hvorfor en kvinnedatabase?

En komité, opprettet av undervisningsministeren i 1988, utførte en undersøkelse om kvinners andel i media i 1999 og igjen i 2000. Det viste seg at i TV-stasjonenes nyhetsutsendelser var

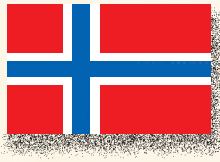
kun 18.5% av de spesialister som ble rådspurt, kvinner. En undersøkelse av avisenes innhold viste likeledes at kun 16% av de som uttalte seg i avisene, var kvinner. En database med kvinnelige spesialisters navn gjør derfor søkning av kandidater på forskjellige kompetanseområder enklere og lettere.

Skattesnyteri

En komité, opprettet av finansministeren, har lagt fram resultater fra en undersøkelse om omfanget av skattesnyteri og skjult økonomi. Komitéens vesentligste konklusjoner er at skattesnyteri i form av inntekter som ikke blir registrerte

kan ha blitt redusert og innsamling av merverdiavgift er blitt forbedret. På den annen side ser man en økning i overlagt underslag av skattbare inntekter og nye former for skattesnyteri har dukket opp, især i internasjonal sammenheng.

Komitéen mener at årsakene til skattesnyteri i Island er forskjelligartet. Blant annet har omstendigheter i arbeids- og næringslivet endret seg og skapt nye muligheter for skattesnyteri.



NORGE

Flere arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene

I 2004 ble det innvilget i alt 32 900 nye arbeidstillatelser. 25 300 av disse ble gitt til personer fra de nye EU-landene. Antall tillatelser til arbeidstakere fra disse landene økte med 40 prosent sammenlignet med 2003.

Flest arbeidstillatelser ble gitt til borgere fra Polen. I hovedsak dreier det seg om

kortvarige tillatelser i forbindelse med sesongarbeid i landbruket. Om lag 10 000 personer har fått innvilget tillatelser som gjør at de er i landet i mer enn tre måneder.

Informasjon fra de øvrige nordiske landene tyder på at Norge har mottatt om lag 60 prosent av arbeidstakerne

fra de nye EU-landene etter utvidelsen 01.mai 2004. Dette kan ha sammenheng med et gunstigere arbeidsmarked, og at særlig polakkene er etablert på det norske arbeidsmarkedet gjennom flere års deltakelse i sesongarbeid i landbruket.

Ny arbeids- og velferdsforvaltning

Regjeringen vil legge fram forslag om en ny og samordnet arbeids- og velferdsforvaltning før påske. Arbeids- og sosialminister Dagfinn Høybråten har varslet at det vil bli lagt vekt på å etablere en førstelinjetjeneste med ett kontaktpunkt i hver kommune som er brukernes inngangsport til hele tjenestespekteret i dagens tredelte forvaltning (Aetat, trygdeetaten og den kommunale sosial-

tjenesten). Førstelinjetjenesten vil bli etablert i samarbeid mellom stat og kommune. Samlokalisering og rammene for samarbeid skal lovreguleres. Det statlige ansvaret, som i dag er delt på to etater, Aetat og trygdeetaten, vil bli foreslått samlet i én ny etat: arbeids- og velferdsetaten. Kommunene skal fortsatt være en viktig medspiller i arbeids- og velferdspolitikken og beholder sitt

ansvar for sosialhjelp.

Målet med forslaget er å få til en høyere yrkesdeltakelse og et mer inkluderende arbeidsliv. Det skal satses på en brukerrrettet og effektiv velferdsforvaltning hvor den enkelte bruker ikke skal oppleve å bli "kasteball" i systemet fordi vedkommende har behov for bistand fra flere av dagens etater.

Nedgang i sykefraværet

Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at det legemeldte sykefraværet var på 5,7 prosent 3. kvartal 2004. Sammenlignet med året før, innebærer dette en nedgang på 23 prosent.

I 2001 inngikk regjeringen en avtale om Inkluderende arbeidsliv (IA) med partene i arbeidslivet. Avtalen har tre delmål: 1) Å få ned sykefraværet med

20 prosent. 2) Å tilsette flere med nedsatt funksjonsevne 3) Å heve den reelle pensjonsalderen. Regjeringen har satt i verk en rekke tiltak blant annet for å sikre bedre oppfølging av sykmeldte. Intensjonsavtalen varer ut 2005, og innsatsen vil bli evaluert innen utgangen av året.

Statistikk fra Statistisk sentralbyrå tyder på at innsatsen for å redusere sykefraværet nå begynner å virke. Den sterkeste nedgangen har skjedd i virksomheter som omfattes av IA-avtalen. Samlet har sykefraværet gått ned med 12 prosent i IA-virksomheter siden intensjonsavtalen ble inngått.

Deltidsutvalgets innstilling

Regjeringen nedsatte i 2003 et offentlig utvalg som skulle utrede spørsmål knyttet til deltid. Utvalget skulle blant annet komme fram til tiltak som kan øke arbeidsstyrken og gjøre det lettere for undersysselsatte å få økt arbeidstid. Utvalget leverte i desember 2004 sin innstilling.

I Norge er om lag 26 prosent av alle sysselsatte deltidsarbeidende. Norge ligger høyest blant de nordiske landene, med unntak av Island. Flesteparten av de

deltidsarbeidende er kvinner. Oftest er dette en frivillig ordning som den enkelte selv har valgt. Deltid kan imidlertid også være utslag av ufrivillighet og dårlig organisering av arbeidet på den enkelte arbeidsplass. I 2004 var i underkant av 100 000 personer i Norge undersysselsatte (personer som har forsøkt å få lengre avtalt arbeidstid). Dette utgjør om lag fire prosent av arbeidsstyrken og 16 prosent av alle deltidsysselsatte. Sannsynligheten for å være undersyssel-

satt er størst i offentlig sektor (spesielt innenfor helse- og sosialsektoren). Deltidsutvalget har diskutert innføring av lovfestet fortrinnsrett for deltidsansatte ved utlysning av ny stilling, men flertallet går imot dette. Det anbefales ulike virkemidler i regi av Aetat (kompetanseheving og mobilitetsfremmende tiltak), og pekes på muligheten for å iverksette forsøk med fokus på reduksjon i undersysselsettingen og organisering av arbeidstiden.

Innfører felles meldekort

I dag har Aetat to meldekort der brukerne rapporterer om arbeidet tid m.m. de siste 14 dagene - ett for ordinære arbeidssøkere og ett for yrkeshemmede. Nå slås de to sammen til ett. Den nye løsningen omfatter både papirmeldekort og elektronisk meldekort på www.aetat.no.

Avdelingsdirektør Gry Fossum i Aetat

Arbeidsdirektoratet framholder at det nye kortet vil være til fordel for både brukere og saksbehandlere, og viser blant annet til at veiledningen er plassert på baksiden av kortet, slik at den alltid er for hånden.

Den nye løsningen på www.aetat.no skal installeres i påsken, mens det nye papir-

meldekortet vil tas i bruk gradvis utover våren.

- Det vil alltid være risiko knyttet til lansering av så store og kompliserte IKT-løsninger, men vi har forberedt oss godt, og trekker erfaringer fra tidligere prosjekter, sier Gry Fossum.



SVERIGE

Inriktningen av arbetsmarknadspolitiken i Sverige

Inriktningen av arbetsmarknadspolitiken ligger fast. Arbetslinjen är den överordnade principen. Sysselsättningsmålet på 80 procent gäller alltjämt liksom ambitionerna att pressa tillbaka arbetslösheten mot 4 procent.

Arbetsförmedlingen ska genom ett effektivt matchningsarbete bidra till en väl fungerande arbetsmarknad. En viktig uppgift är att hävda arbetslöshetsförsäkrings roll som omställningsförsäkring.

Servicesen från Arbetsförmedlingen ska vara individanpassad och tjänsterna ska erbjudas genom tre servicevägar – Internet, Kundtjänst och det lokala arbetsförmedlingskontoret.

Stort intresse för friår

Intresset för att ta ett friår är stort. Sedan friårsreformen infördes vid årsskiftet har mer än 27 000 ansökningar om friår lämnats in och över 2000 personer har redan påbörjat ett friår. Två tredjedelar av de friårslediga är kvinnor. I förhållande till befolkningmängden är intresset för friår störst i nordligaste

Sverige och minst i Stockholmsregionen. Friår ger anställda möjlighet att vara borta från yrkeslivet under längst ett år med 85 procent av arbetslöshetsersättningen som inkomst. Förutsättningen är att en arbetslös anställs som vikarie för den som utnyttjar friåret. Den arbetslöse ska i första hand vara långtids-

inskriven arbetslös, arbetshandikappad eller invandrare.

Det pågår nu ett intensivt arbete på arbetsförmedlingarna runt om i Sverige med att fylla de 12 000 friårsplatser som är tillgängliga samtidigt som arbetslösa vikarier ska hittas att föreslå arbetsgivarna.

Förslag om utflyttning av statliga myndigheter

Regeringens utredare, som haft i uppdrag att ta fram nya statliga arbeten på de orter där militärförband blivit nedlagda, föreslår att 2 700 statliga tjänster flyttas ut från Stockholm. Regeringens utredare, Jan Bergqvist, har haft i uppdrag att på statliga myndigheter finna ersättningsjobb till de platser som i det senaste försvarsbeslutet drabbas av förbandsnedläggningar – Karlstad/Kristinehamn, Gotland, Östersund och Arvidsjaur. Flest ersättningsjobb hamnar i Östersund, i 166 arbetstillfällen. De större myndigheter som föreslås flytta ut i sin helhet är Konsumentverket, Folkhälsoinstitutet och Riksantikvarieämbetet.

Arbetslivsinstitutet

Forskningsmyndigheten Arbetslivsinstitutet ska enligt utredarens förslag bidra till utflyttningen med 70 tjänster, varav 30 till Karlstad, 25 till Östersund och 15 till Gotland. När utredaren presente-

rade förslaget i slutet på januari talade han om forskningsenheter som ska utlokaliseras. Det reagerar Arbetslivsinstitutets generaldirektör Inger Ohlsson på: – Med sitt förslag om antalet arbetstillfällen har utredaren fullföljt sitt uppdrag. Han kliver däremot över sina befogenheter när han försöker ge Arbetslivsinstitutet anvisningar om vad vi ska göra på de föreslagna orterna. Hon betonar att det tar tid att bygga upp forskningsverksamhet. Det är ett flerårigt arbete och man kan inte flytta redan existerande forskning hur som helst. – I vissa delar är lokaliseringens utredningens förslag angående Arbetslivsinstitutet därför orealistiskt, säger Inger Ohlsson. Förutom Stockholm har Arbetslivsinstitutet idag verksamhet i Malmö, Göteborg, Norrköping, Östersund och Umeå.

Arbetsmarknadsverket

För Arbetsmarknadsverket har utredningen som huvudförslag att verket

omvandlas till en myndighet med hänvisning till motsvarande förändringar som gjorts för bland annat Försäkringskassan och Skatteverket. Utredningen bedömer enligt detta förslag att totalt 700 arbetstillfällen inom verket kan flyttas till Arvidsjaur, Kristinehamn och Östersund. Två nya kundtjänster inom verket om vardera 150 tjänster föreslås etableras i Arvidsjaur respektive Kristinehamn. I övrigt föreslås att verksamhetsgemensamma funktioner såsom ekonomi- och löneuppgifter, upphandling, administrativa stödfunktioner och supporttjänster inom IT och telefoni etableras på berörda orter. Ett alternativt förslag från utredningen, om verket inte blir en myndighet, är att totalt 250 jobb inom verket flyttas till Kristinehamn och Östersund. Förslaget ligger i linje med förändringar som redan inletts i verket och som omfattar effektivisering av ekonomi- och löneadministrativt arbete och uppbyggnad av en verksamhetsgemensam tlf.växel.

Stor ökning av unga förtidspensionärer

Idag är över en halv miljon människor förtidspensionärer i Sverige. Antalet har ökat markant under 2000-talet, särskilt hos unga människor mellan 30 och 39 år. Ökningen av förtidspensionärer är oroväckande stor hos unga kvinnor, visar statistik som sammanställts vid Arbetslivsinstitutet. Professor Staffan Marklund vid Arbetslivsinstitutet har tittat bland annat på Riksförsäkringsverkets uppgifter om ungas förtidspensioneringar. Han har funnit att många av de unga som lämnar arbetsmarknaden har varit sjukskrivna under längre perioder. De har blivit sjukskrivna för lättare psykiska

diagnoser, depressioner, kronisk trötthet och besvär med rörelseorganen som nacke, axlar och rygg. – Ökningen bland de unga kan också hänga samman med att arbetsrehabiliteringen av unga långtidssjuka fungerar dåligt och att ansvarsfördelningen mellan arbetsgivare och försäkringskassa är alltför diffus. Ytterst få av de förtidspensionerade kommer tillbaka till förvärvsarbete, kan han konstatera. Det är i stället vanligt att olika kombinationer av sjukfrånvaro och arbetslöshet leder till förtidspension och blir en permanent väg ut ur arbetslivet.

Det ökade antalet förtidspensionärer hos unga kan ha flera olika orsaker: – Den extremt höga arbetslösheten i början av 90-talet slog ut många ungdomar från arbetsmarknaden och många kom aldrig in över huvudet taget. Den gruppen fick stora svårigheter att komma in på arbetsmarknaden då arbetslösheten sjönk och många blev långtidssjuka och fick så småningom förtidspension i tidig ålder. I tider då det är ont om jobb, får personer med hälsoproblem lämna sitt jobb först, säger Staffan Marklund.



Tässä lehdessä käsitellään mm. seuraavia aiheita:

Tässä numerossa käsitellään mm. seuraavia aiheita:

Työoikeudet menettäneet kansallista valtaansa Ruotsin ja Suomen työoikeudet ovat menettämässä valtaansa EY-tuomioistuimelle Luxemburgiin. Näin toteaa työoikeuden professori Niklas Brun. Hän tutkinut yhdessä kollegansa Jonas Malmbergin kanssa Ruotsin ja Suomen työoikeustapausten ratkaisuja kymmenen vuoden, eli EU-jäsenyyden ajalta.

- Kansalliset osapuolet ja lainsäätäjät ovat menettäneet merkittävästi valtaansa työoikeuskysymyksissä. Vaikka osapuolet halusivat ajaa voimakkaasti jotain kansallisesti tärkeänä pitämäänsä kysymystä työoikeudessa, ei se nykyään enää onnistu. Kansainvälinen talous on ottanut ylivallan kansallisesta päätöksenteosta ja EU:n tuomioistuimet luovat jatkuvasti uutta oikeuskäytäntöä ennakkotapauksineen, joiden yli ei kansallisissa työoikeuksissa voi kävellä, Brun toteaa.

Pitkäaikaistyöttömien asema muuttuu Suomessa

Suomi puuttuu kovalla kädellä pitkäaikaistyöttömien asemaan. Hallitus aikoo tehdä mahdolliseksi mahdollisuuden työttömyystukeen 500 työttömyyspäivän jälkeen, mikäli työtön kieltäytyy palkkatyöstä tai aktivointitoimenpiteistä. Uudistukseen on otettu mallia Tanskasta, jossa pitkäaikaikaistyöttömille on tarjottu yhteiskuntatukua jo pidemmän ajan työpaikan saamiseksi.

EU:n vapaat työmarkkinat pohjoismaisin ja puolalaisin silmin

Kymmenen kuukautta EU:n itälaajentumisen ja rajojen osittaisen avautumisen jälkeen on edelleen vaikea sanoa, ovatko uhkakuvat halvan työvoiman ryntäyksestä Pohjoismaihin toteutuneet. Keskustelussa käytetään edelleen sekä käsitettä "sosiaalinen dumpkaus" että käsitettä "sosiaalinen hyppy".

Björn Lindahlin ja Zbigniew Kuczynskin artikkelissa vertaillaan rajojen avautumista pohjoismaisin ja puolalaisin silmin. Norjalaisen maalarimestari Cato Oddsettin mukaan hän on joutunut lomauttamaan 70 prosenttia maalareistaan halvan puolalaisen työvoiman maahantulon takia. Puolasta kat-

sottuna kuva on kuitenkin toinen. Siellä ihmetellään, miksi niin harva muuttaa maasta työn perässä pois, vaikka työttömyysprosentti Puolassa on 19.1.

Lehden teema on:

Hyvän työpaikan metsästy

Miltä näyttää tänä päivänä työpaikka, jossa työtä tehdään ilolla, joka ei pumpppaa meitä tyhjäksi energiasta, vaan antaa päinvastoin virikkeitä muille elämänaloille? Jaksamisesta on tullut päivän sana. Yrityksen sosiaalinen vastuu työntekijöistä ja heidän jaksamisestaan on nostettu avainkysymykseksi myös keskustelussa yhteiskunnan kestävästä kehityksestä.

Arkkitehtitoimisto Snöhätta uskalttaa olla erilainen

Heti, kun astuu sisään Snöhättan konttoriin, tuntee, että täällä tapahtuu jotain jännittävää, kirjoittaa artikkelissaan Björn Lindahl. Valtavassa salissa, joka oli aiemmin satamalaitoksen autotalli istuu 50 ihmistä ja piirtää maailman tulevaisuutta. Ikkunasta avutuu maisema Oslovuonolle. He istuvat kuin koululuokka, mutta ovat eri-ikäisiä ja tulevat eri maista.

-Tämä on tietoinen filosofinen päätös, että sekoitamme porukan, sanoo Astrid Renata Van Veen.

-Täällä on muslimeja ja amerikkalaisia, kirjanpitäjiä ja jopa yksi kokki, pilailee Jim Dodson.

-Joskus saat parhaan idean juuri sen takia, että joku toinen vieressä työstää aivan eri projektia, sanoo puolestaan Eli Synnervåg.

Kaikki kolme arkkitehtia työskentelevät Norjan menestyksekkäimmässä arkkitehtitoimistossa, Snöhättanissa. Sen menestystarina sai alkunsa Egyptiin rakennetun Alexandrian kirjaston suunnittelukilpailun voitosta. Vast'ikään Snöhätta voitti myös World Trade Centerin tontille New Yorkiin rakennettavan museon suunnittelukilpailun. Terrori-iskussa tuhoutuneiden paritalojen tilalle rakennetaan suuri kulttuurikeskus, josta Snöhättan suunnitteleva museo on osa kokonaisuutta.

Snöhätta elää ideoista.

Tyypillistä arkkitehtitoimiston työilmapiirille on ideoinnin vapaus ja ajatusten epäsovinn-

aisuus. Se sallitaan kaikille. Niin vanhoille konkareille kuin vasta koulunsa päättäneille arkkitehteillekin. Snöhätta on kollektiivi, jossa kukaan ei omista ideaa. Muihin arkkitehtitoimistoihin verrattuna kaikki, myös vanhemmat arkkitehdit ansaitsevat vähemmän, kuin muissa menestyvissä toimistoissa.

-Kun aloitin täällä, pelkäsin, että täällä on monta terävää kyynerpäätä, mutta niitä ei ole lainkaan, sanoo Eli.

-Me emme käytä myöskään opiskelijatyövoimaa ilmaiseksi, kuten ulkomaiset kilpailijamme käyttävät, sanoo puolestaan Astrid.

-Puolet viihtyvyydestämme johtuu työpaikaista ja puolet projektien mielekkyydestä, sanoo Jim.

Vakaa työ kestävä kehitys

Teeman toisessa artikkelissa Gunhild Wallin käsittelee jaksamista työpaikoilla. Pohjoismaat ovat yksimielisiä monista työoloja koskevista perusasioista. Työpaikalla pitää olla tunne, että sinut nähdään ja kuullaan. Työtahdin kanssa pitää pystyä elämään ja resurssien ja varusteiden pitää olla oikein mitoitettuja työhösi nähden. Eikä vähiten, työsi pitää olla mielekästä. Kysymys on vain siitä pystyykö työnantaja luomaan tällaisia työoloja, kun työelämä on jatkuvassa muutoksessa, Wallin kysyy.

Lehden vieraana on Lech Walesa

Puolan legendaarisen ammattiyhdistysjohtaja Lech Walesan mielestä Puolan työläisiä on turha syyttää siitä, että heidän työvoimansa on halpaa. On täysin ulkomaisten työnantajien vika, etteivät he halua tarjota puolalaisille sitä palkkaa, joka heille kuuluu.

-Vapaat työmarkkinat merkitsevät vapautta, mutta sen lisäksi tarvitaan voimakasta kansainvälistä yhteistyötä, ettei vapaus johda epävakauteen. Ihmisiä ei saa estää etsimästä parempaa työtä, mutta samaan aikaan valtioden välisiä eroja pitää tasoittaa, sanoo Walesa.

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

ARBEIDSLIV I NORDEN

Retur:

Arbeidsforskningsinstituttet
Postboks 6954 St. Olavs plass
NO-0130 Oslo

ØKONOMI
ØKONOMI
ØKONOMI

B ØKONOMI
ÉCONOMIQUE

Web-adresser:

Nordisk Ministerråd:

www.norden.org

Arbejdsmarkedsstyrelsen, Danmark:

www.ams.dk

Beskæftigelsesministeriet, Danmark:

www.bm.dk

Arbejdstilsynet, Danmark:

www.arbejdstilsynet.dk

Arbejdsdirektoratet, Island:

www.vinnumalastofnun.is/

Social- och hälsovårdsministeriet, Finland:

www.stm.fi

Arbetsministeriet, Finland:

www.mol.fi

Arbeids- og sosialdepartementet, Norge:

www.odin.dep.no/asd

Aetat Arbeidsdirektoratet, Norge:

www.aetat.no

Direktoratet for arbeidstilsynet, Norge:

www.arbeidstilsynet.no

Näringsdepartementet, Sverige:

www.naring.regeringen.se

Arbetsmarknadsstyrelsen, Sverige:

www.ams.se

Arbetsmiljöverket, Sverige:

www.av.se

Arbetslivsinstitutet, Sverige:

www.arbetslivsinstitutet.se

Arbeidsforskningsinstituttet, Norge:

www.afi.no

Arbeidsliv i Norden:

www.norden.org/arb/ain/sk/index.asp



norden