

Portrett

Sundhedssamarbejde er Dagfinn
Høybråtens nye nordiske projekt

Tema

Växande antal deltidsjobb ger sämre
arbetsmiljö för unga

Leder

Ledare: En nollvision för arbetsolyckor

Nyhet

Elisabeth Svantesson ny
arbetsmarknadsminister i Sverige

09. Oktober 2013

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 7/2013

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 7/2013

Tema: Ungas arbetsmiljö - en komplex historia



Finansiert
av Nordisk
ministerråd

ARBEIDSLIV I NORDEN

Arbeidsforskningsinstituttet
OsloMet - storbyuniversitetet
Postboks 4 St. Olavs plass, 0130 Oslo

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet
På oppdrag fra Nordisk ministerråd
Nordisk ministerråd er ikke ansvarlig for
innholdet i artiklene

ANSVARLIG REDAKTØR

Björn Lindahl

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

Nyhetsbrevet utgis i en e-postutgave,
som kan bestilles gratis fra
www.arbeidslivinorden.org

ISSN 0809-9456 tildelt: Arbeidsliv i
Norden (online)



Innhold

Ledare: En nollvision for arbeidsolyckor	3
Växande antal deltidjobb ger sämre arbetsmiljö för unga	4
Telefonförsäljning ofta ingången för unga till arbetslivet	7
Läkarstudenterna vill inte jobba på Landspítalinn	10
Au pairer balanserar mellan kulturutväxling och arbete	13
Sundhedssamarbejde er Dagfinn Høybråten's nye nordiske projekt.....	16
Elisabeth Svantesson ny arbetsmarknadsminister i Sverige.....	18
Direkt från Oslo: En blå-blå regering i ett kvinnostyrt land.....	20

Ledare: En nollvision för arbetsolyckor

Låt oss få en nollvision för arbetsolyckor! Så avslutas rapporten ”Unga arbetstagares arbetsmiljö i de nordiska länderna”. Vi måste tänka djärvt om samma mål som inom trafikpolitiken ska nås - att ingen ska dödas eller skadas allvarligt på jobbet.

LEDER

09.10.2013

AV BJÖRN LINDAHL, TF CHEFREDAKTÖR

Huvudförfattaren Pete Kines pekar på både negativa och positiva sidor av att vara ung på en arbetsplats: De yngsta arbetstagarna löper en större risk för att utsättas för olyckor, men på grund av att de är yngre blir skadorna oftast mindre allvarliga än för äldre arbetstagare.

Vad rapporten poängterar är att det inte finns ett problem och en lösning för att undvika skador. Det räcker inte att bara fokusera på ungdomarna, utan man måste se på säkerhetskulturen, introduktionen och arbetsorganisationen de arbetar i.

Ungdomarna är vid ingångsporten till arbetslivet men det är ofta flytande gränser mellan arbete, praktik och studier. Dessutom blir det allt vanligare med deltidsarbete, till exempel inom handeln. I en tid då allt fler affärer håller öppet på helger och kvällar är det framför allt de unga kvinnorna som sitter i kassan. En deltidsarbetare som bara arbetar några få timmar i veckan får sällan samma stöd som en som blir anställd på heltid.

Arbetsliv i Norden skildrar tre mycket olika ungdomsarbeten – vi har talat med ett par finska ungdomar på ett call center, ett av de första jobben för många ungdomar. Det är ett yrke som har rykte om sig att ha dålig arbetsmiljö, men där det också skett stora ändringar till det bättre.

Vi har följt isländska läkarkandidater som är på väg till ett högstatusyrke, men som på sjukhuset Landspítalinn i Reykjavik möts av en arbetsmiljö som är så stressig att mer än 90 procent av kandidaterna inte kan tänka sig att arbeta där när de är färdiga med sin utbildning. Att läkarkandidaterna inte ens har ett omklädningsrum, utan måste byta om i korridoren blir en symbol för hur unga arbetstagare ofta behandlas.

Hur långt ska vår omsorg för de unga arbetstagarna sträcka sig? Har även de tusentals au pairer som kommer från Filipinerna till Norden rätt till en ordentlig arbetsmiljö? De som kommer utsätts i värsta fall för tvångsarbete, som ett rättsfall

i Norge visar. Ett gift par är åtalade för att ha tvingat två au pairer att arbeta 96 timmar i veckan.

Målet för arbetsmiljöpolitiken bör vara att ingen ska behöva riskera hälsan på jobbet. Men för de som drabbas av en olycka är det förstås viktigt att sjukvården fungerar.

Nordiska ministerrådets generalsekreterare Dagfinn Høybråten vill ha ett utvidgat nordiskt samarbetet inom sjukvården, i vår porträttintervju med honom.



Växande antal deltidjobb ger sämre arbetsmiljö för unga

Unga i arbetslivet är en heterogen grupp vars risker i arbetslivet är komplexa. Det räcker därför inte att ensidigt fokusera på de unga. För att uppnå ett framgångsrikt förebyggande arbetsmiljöarbete som minskar ungas risker i arbetslivet, måste man också se dem i deras sammanhang. Utmaningen är att erkänna komplexiteten och uppmuntra nya samarbeten kring ungas arbetsmiljö, enligt ny nordisk rapport.

TEMA

09.10.2013

TEXT: GUNHILD WALLIN

- Det som förvånat mig under det här arbetet är att vi fångas i en fälla genom att lägga allt fokus på de unga arbetstagarna, istället för att se på den komplexitet som ligger bakom de arbetsmiljöproblem unga möter i arbetslivet. Det är dessa kom-

plexa sammanhang vi vill belysa genom rapporten, säger Pette Kines, seniorforskare vid "Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA, i Danmark.

Pete Kines är huvudförfattare för rapporten "Unga arbetstagares arbetsmiljö i de nordiska länderna" som kommer att presenteras på konferensen "Ungas arbetsmiljö" i Stockholm den 9 oktober. Rapporten har gjorts på beställning av Nordiska Ministerrådet som under det svenska ordförandeskapet fokuserat på unga. "Ungdomars arbetsmiljö är särskilt viktigt att värna så att deras etablering på arbetsmarknaden sker under så goda arbetsvillkor som möjligt", skriver Sveriges nyutnämnda arbetsmarknadsminister Elisabeth Svantesson i förordet.

Syftet med rapporten är att ge en överblick över arbetssituationen för unga mellan 15 och 24 år i de nordiska länderna. Hur, var och i vilken utsträckning arbetar unga, vilka lagar och regler styr deras arbetsmiljö, vilka risker utsätts de för och vilken typ av skador får de som råkar illa ut? Författarna har gjort en omfattande litteratursökning som resulterade i 10 000 publikationer, varav 81 har använts i den här studien. I tillägg har de också använt sig av statistik från de olika länderna.

De nordiska länderna är ganska lika vad gäller lagstiftning och reglering av ungas arbetsvillkor. Är man under 18 år finns en rad regler som gäller arbetstidens förläggning, rätt till raster och restriktioner i arbetsmiljön, till exempel farliga maskiner. Aktuella studier och forskning lägger i huvudsak fokus på de ungas risk för skador i arbetslivet, medan fokus på förebyggande arbetsmiljöarbete i förhållande till risken för mera långsiktiga faror är mindre. Det finns heller inte särskilt mycket forskning kring hur en dålig arbetsmiljö kan påverka en ung människa senare i livet, även om det nyligen tagits initiativ till sådana studier.

Flitiga danskar och islänningar

De flesta mellan 15-19 år arbetar främst inom detalj- eller livsmedelshandeln, men det är också vanligt med hotell- och restaurangjobb. I 20 till 24-årsåldern blir det vanligare att kvinnor arbetar i vården och att män arbetar i bygg – eller transportbranschen eller med lagerarbete. Det är stora skillnader mellan länderna vad gäller förvärvsfrekvens för unga arbetstagare, särskilt i gruppen mellan 15-19 år. Unga islänningar och danskar är betydligt oftare anställda än sina norska, finska och svenska jämnåriga. Till exempel arbetar 52 procent av isländska 15-19-åringar, i Danmark är det 44 procent, i Norge 35 procent, i Finland 24 procent medan bara 16 procent i samma åldersgrupp arbetar i Sverige. Många arbetar i lågbetalda, okvalificerade jobb och med oregelbundna arbetstider.

Unga arbetstagare är en mycket heterogen grupp visar rapporten. Det kan vara studenter som extraknäcker, elever på praktik, traineeplatser eller elever som slutat skolan. Likaså kan arbetet variera mellan allt från heltidsjobb till skiftarbete, eget företagande eller deltid – variationerna är många och en indikator på att de unga i arbetslivet inte kan ses som en homogen grupp.

Hur farligt är det då att vara en ung arbetstagare? Unga har lägre risk för dödliga arbetsskador, men löper däremot större risk än äldre kolleger att få skador. Det gäller särskilt unga män i handel, bygg eller tillverkning. Också jordbruk, skogsavverkning, jakt och fiske är riskyrken för skador.

Deltidsarbetet har ökat dramatiskt

En utveckling som blir tydlig i rapporten är att deltidarbete ökat dramatiskt för åldersgruppen mellan 15 och 19 år, särskilt för unga kvinnor. I en tid då allt fler affärer håller öppet på helger och kvällar är det framför allt de unga kvinnorna som sitter i kassor och betjänar kunder. Under tidigare decennier brukade det vara äldre kvinnor som hade de här jobben, med allt medan de unga kvinnornas deltider har ökat har de äldre kvinnornas deltider minskat. Detta är ett exempel som Pete Kines vill uppmärksamma när han talar om komplexa sammanhang.

- De deltidanställda unga får kanske inte samma introduktion kring säkerhet, hälsa eller arbetsrutiner som de heltidanställda, inte heller samma kontinuerliga uppföljning. Och de ses inte alltid som riktigt anställda, inte ens i sina egna ögon. Inom handeln arbetar de dessutom ofta under sen eftermiddag när arbetet är som mest intensivt, samtidigt som den ordinarie personalen har gått hem. Det är få vuxna chefer kvar som kan hjälpa och stödja de unga, säger Pete Kines.

I övergången mellan skola och arbete

Inom industrin ser det i regel annorlunda ut. De unga som jobbar där, jobbar oftare dagtid och har äldre att tillgå om de behöver stöd och hjälp. Men man ska heller inte glömma att de unga, oavsett var de jobbar, ofta är i en övergångsfas mellan skola och arbetsliv och mellan ungdom och vuxenliv. Detta är också en faktor som komplicerar bilden, särskilt som motivet för att arbeta kan se väldigt olika ut mellan olika individer. En del börjar jobba för att de inte vill fortsätta i skolan, andra knäcker extra på kvällar och helger för att få fickpengar. För många unga har också steget in på arbetsmarknaden senarelagts, vilket betyder att de som är 18 år och äldre inte skyddas av lagar och regler inom arbetsmiljöområdet som är framtagna för yngre arbetstagare, trots att de kanske är ute i arbetslivet för första gången.

- Genom att börja arbeta träder den unge in i vuxenvärlden och befinner sig till en början i en övergångsfas mellan skola och yrkesliv. De ser hur de vuxna, eller andra unga arbetstagare, på arbetsplatsen förhåller sig till risker och vilken säkerhetskultur det finns på arbetsplatsen. Och även om kulturen inte stämmer med vad de lärt sig på skolan, eller genom arbetsplatsen introduktion om säkerhet, så imiterar de vad de ser och hur andra vuxna gör. De socialiseras in i ett riskbeteende och på så sätt förs de dåliga arbetskulturer vidare, säger Pete Kines.

Tänk djärvt!

Att se de unga som den heterogena gruppen och att vara öppna för vad övergångsfasen mellan skola och arbetsliv kan betyda

för den enskilde unge, är alltså två av slutsatserna i rapporten. Men det räcker inte att fokusera på den enskilde unges förutsättningar för att främja ett förebyggande arbetsmiljöarbete. Lika viktigt är också att se den unges omgivning. Vad kännetecknar den bransch där den unge arbetar, de arbetsuppgifter han eller hon ska utföra och vilken säkerhetskultur som råder på just den speciella arbetsplatsen? Hur är arbetet organiserat och hur kan det främja eller hindra arbetsmiljöarbetet? Vilka är kollegerna och hur tänker de och jobbar kring säkerhet och hälsa på arbetet? Tillsammans utgör dessa faktorer den komplexa värld som är den unges arbetsmiljö och är ambitionen att förbättra arbetsmiljön är det nödvändigt att börja förstå det, hävdar Pete Kines.

Hans uppmaning till alla som på något sätt är inblandade i ungas arbetsmiljö, det kan vara arbetsgivare, utbildare, skyddsombud, arbetsmarknadens parter, är att tänka djärvt. Våga se hur heterogen den unga gruppen arbetstagare är, men fokusera inte bara på de unga. Se också det komplexa arbetsliv de lever i och hur arbetet är organiserat. Risker och faror i arbetslivet kan förebyggas genom samarbete och engagemang bland alla inblandade aktörer.

-På samma sätt som Sverige har en nollvision för trafiksäkerhet, vill jag uppmana alla som arbetar med unga arbetstgares hälsa och säkerhet att tänka djärvt och låta sig inspireras av nollvisionen. Det är ett sätt att tänka kring säkerhet och hälsa både för unga och gamla arbetstagare, säger Pete Kines.



Kim Jämsén har tagit ett mellanår och är hellre på jobb på call-centret SM-Mega än ligger hemma på soffan.

Telefonförsäljning ofta ingången för unga till arbetslivet

Få arbetsplatser tar emot ny personal som call centers. Ungdomar, pensionärer, handikappade, invandrare – det är attityden och rösten som avgör framgången, inte bakgrund eller utseende. Ändå kämpar en av de snabbast växande branscherna med att hitta folk som vill jobba.

TEMA

08.10.2013

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN, FOTO: BENJAMIN SUOMELA

- För unga kan call centers vara en bra inkörsport till arbetslivet, och även för specialgrupper. Det är en bransch utan fördomar och det är viktigt, säger professor Nina Nevala vid det finländska Arbetshälsoinstitutet och universitet i Jyväskylä som forskat i hur arbetsmiljön för telefonpersonal kan förbättras.

Jeanette Borg, som är ansvarig för Suoramarkkinointi Megas (SM-Mega) call center i centrum av Helsingfors håller gärna med. För henne personligen ger arbetet stor tillfredsställelse eftersom arbetsplatsen för många är det första steget in i arbetslivet.

- Unga människor lär sig att komma i tid, att lära sig grunderna i hur man jobbar, de får ett arbetsintyg.

Telefonförsäljare. Smaka på det ordet. De flesta drar sig till minnes påhängsna röster i telefonen som det gäller att snabbt bli av med. Men branschen växer i snabb takt och det dåliga ryktet har blivit ett problem för arbetsgivarna. SM-Mega har närmare 400 anställda runt om i Finland och Baltikum. Vd Timo Niemi säger att han kunde anställa 50 personer direkt. Firman tvingas tacka nej till många uppdrag för att kapaciteten inte räcker till.

- Det finns så många arbetslösa, men var finns de?, undrar Niemi som själv kom in i branschen för 27 år sedan.

Utan kollektivavtal

I Finland räknar man med att telefoncentralerna sysselsätter cirka 100 000 personer, men de flesta jobbar med kundfunktioner inom större företag och variationen på arbetsbeskrivningarna är stor. Servicefacket PAM räknar med cirka 10 000 anställda inom företag som jobbar med telefonförsäljning, varav hälften är medlemmar av arbetsgivarförbundet och omfattas av kollektivavtalet som innebär minimilön.

- När det inte finns kollektivavtal är det största problemet att han eller hon jobbar en hel månad och kanske får 100 euro i bruttolön, säger förhandlingschef Juha Ojala.

Facket anser också att branschen har ett onödigt rykte som låglönefälla. Ojala säger att de som är duktiga och har lång erfarenhet kan tjäna riktigt stora pengar som telefonförsäljare. En månadslön på 5000 euro är inte ovanligt. Vid Mega varierar lönerna mellan 1500 euro och lite över 4000 euro.

Telefonförsäljning är en bransch som kännetecknas av att personalen är ung, jobbar på korta kontrakt och deltid – men det gäller inte alla aktörer. Vid SM-Megas kontor i Helsingfors ligger medelåldern kring 40 och den äldsta i personalen är 74-åriga Sirkka-Liisa Salo, tidigare modersmålslärare som inte ville sluta jobba. Kvällstid jobbar där många ungdomar i tjugoårsåldern som behöver inkomster för att finansiera studierna.



Ett mellanår

Två av de yngsta är båda 19 år. Vi träffar kompisarna Thomas Fagerholm som jobbat här sedan sommaren och Kim Jämsén som började för två månader sedan. De två har tagit studenten i våras. Medan Thomas fick studieplats vid en yrkeshögskola tar Kim ett mellanår i väntan på att det utkristalliseras vad han vill syssla med i framtiden. Det här jobbet, säger de, är mycket bättre än att ligga hemma på soffan.

SM-Mega har mellan 70-80 kunder som levererar kundregistren. Företagets försäljare ringer alltså inte på måfå utan bara till människor som visat sitt intresse för produkten, det blir 5000 utgående samtal per dag.

- Om produkten är okänd lägger de oftast på, säger Thomas.

Han säger att försäljarens humör spelar stor roll.

- Är du glad och positiv, känner dig stark, då går det bra.

- Man ska låta vänlig i telefon, det är inte så stor skillnad vad man säger utan hur man säger det, påpekar Thomas.

- I mitt fall går det uppåt, säger Kim:

-Jag har inte haft så jättemycket dåliga dagar.

Thomas håller med: De bra dagarna blir fler.

Enligt Jeanette Borg, som ansvarar för kontoret, är Kim och Thomas ganska typiska. Ungdomar tar jobb i väntan på att de börjar studera. Och hon tycker att telefonförsäljningen fyller en viktig funktion i en ung människas liv, att göra intryck på framtida arbetsgivare.

- Vår mission är att hjälpa unga att komma in i arbetslivet.

Själv har hon jobbat med det här sedan 2005.

- I början kunde jag inte berätta var jag jobbar, men nu provocerar jag: vi är inte som vilket jobb som helst, vi är viktiga och vi har uppdragsgivare som väntar sig att jobbet ska bli gjort – vi är som sjukskötarna.”

SM-Mega har en lista på sju olika egenskaper som kännetecknar en bra telefonförsäljare, men Jeanette säger att hon varit med att de mest osannolika personer gjort succé.

Ledaren avgörande

Vad gäller arbetsmiljön har Nina Nevala varit med och tagit fram lösningar som gör att belastningen på nacke, axlar, ögon och öron ska minska.

- Ledarskapet avgör: hur arbetet organiseras och handledningen - tillsvidare har man inte fäst mycket uppmärksamhet vid det.

Hon påpekar också att telefonförsäljning är en bransch där handikappade inte diskrimineras och det finns speciallösningar som medger att till exempel synskadade kan jobba.

Samtidigt säger Timo Niemi att hälsoproblemen har minskat avsevärt sedan han kom in i branschen. Tidigare måste försäljarna hålla i telefonlurarna och skriva in uppgifter på datorn. Nu har de lätta headset och datorn tar hand om dokumentationen. Och så har också arbetstagarna ett ansvar.

- När det är paus kan man ju göra något annat än gå ut för att röka en cigarett.



Ragnhildur Hauksdóttir studerar medicin vid Islands universitet.

Läkarstudenterna vill inte jobba på Landspítalinn

Knappt tio procent av läkarstuderandena på Island kan tänka sig att jobba som läkare på Islands största sjukhus, universitetssjukhuset Landspítalinn, i framtiden. Orsaken? Dåliga arbetsförhållanden, stress, låga löner och långa arbetstider.

TEMA

08.10.2013

TEXT: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR, FOTO: FRÍÐRIK FRÍÐRIKSSON

Universitetssjukhuset Landspítalinn på Island behöver ungefär 1.000 yrkesverksamma läkare för att kunna fungera bra. Idag har sjukhuset endast 800 anställda läkare. Det gör att sjukhuset just nu söker läkare från andra länder.

Men Island utbildar också sina egna läkare, 48 till antalet varje år. Och därför anser chefsläkaren för allmänna medicinen vid Landspítalinn, Ólafur Baldursson, att det är oroväckande när endast knappt en tiondedel av

läkarstuderandena är intresserade av ett jobb på Landspítalinn. Island utbildar ju läkarna för att de skall jobba på Island.

En ny undersökning visar att studerandena är pessimistiska när det handlar om sjukhusmiljön på Island. Knappt 90 procent anser att förhållandena är oacceptabla. Över 60 procent funderar på att stanna utomlands när de är färdiga med sina studier. Endast 7,8 procent kan tänka sig att jobba på Landspítalinn i framtiden.

Alla medvetna om situationen

Ragnhildur Hauksdóttir, 22 år, är läkarstuderande vid Islands universitet och just nu verksam vid den kirurgiska avdelningen vid Landspítalinn.

Ragnhildur Hauksdóttir säger att debatten om sjukhusmiljön på Landspítalinn har varit negativ på sistone och att det inte bara handlar om fortsatta budgetnedsänkningar. Det kan också vara frågan om bristande handledning för läkarstuderandena. Personalbristen gör att läkarna fokuserar på patienterna och inte har så mycket tid för handledning. Problemet är störst inom allmänmedicin.

- Alla läkare är medvetna om att situationen inte är bra. De försöker verkligen hitta tid för handledning just nu, säger Ragnhildur Hauksdóttir.

- Men det kan vara svårt när de har fullt upp med andra arbetsuppgifter, säger hon.

Inte tid för handledning

Fjärdeårsstuderanden Ragnhildur Hauksdóttir kommer till sjukhuset klockan åtta på morgonen och stannar vanligen fram till klockan fyra på eftermiddagen. Under helgerna jobbar hon och hennes klasskamrater skift under handledning av jourhavande specialister och andra läkare. Arbetstiden är minst sexton timmar, från åtta på morgonen fram till midnatt. Enligt nyhetsrapporteringen på Island har över 50 läkarstuderande har jobbat nattskift utan handledning i somras.

Specialister och andra jourhavande läkare har tidigare haft regelbundna föreläsningar och möten med studenterna för att diskutera de olika fallen, men under nedsänkningarna de senaste åren har det inte funnits tillräckligt med tid för det.

- Pressen på personalen har varit enorm och lönerna är för låga. Därför har debatten inte varit speciellt uppmuntrande och det kan påverka studerandena så att de får negativa attityder, anser Ragnhildur Hauksdóttir.

För läkarstuderandena själva är stressen stor. Undersökning visar att arbetsglädjen bland läkarstudenter och nyligen utexaminerade läkare är noll. De anser att arbetsbördan är för stor och att stressen känns tung. De mår dåligt och känner sig arga, deprimerade och trötta i större utsträckning än 2012.

Även själva arbetsmiljön är bristfällig. Fjóla Dögg Sigurðardóttir leder studentkåren. Hon nämner som exempel att studenterna inte har något omklädningsrum utan måste byta kläder mitt i hallen. Hälsoskyddet är också ett problem.

- Studenterna får inte automatiskt samma vaccinering som övrig sjukhuspersonal utan de måste kräva att få bli vaccinerade, säger Fjóla Dögg Sigurðardóttir.

Läget är oroväckande

All sjukhuspersonal får rabatt i sjukhusmatsalen men inte läkarstuderandena. De måste betala fullt pris. Fjóla Dögg Sigurðardóttir anser att det är orättvist. Hon förklarar att studenterna inte kan jobba på sidan om sina studier för att skaffa pengar, därför skulle det vara bra om de också fick rabatt för att de har ingen möjlighet att lämna sjukhuset för att köpa billigare lunch.

Dekanus professor Magnús Karl Magnússon vid Islands universitet är oroad för Landspítalinn. Han har diskuterat läget med studentledningen, social- och hälsovårdsministeriet och Landspítalins ledning. Han anser att läget är oroväckande.

- Nedsänkningarna inom Landspítalinn de senaste åren har resulterat i bristfällig handledning av studerandena, säger dekanus Magnús Karl Magnússon..

- Universitetssjukhusen är intressanta arbetsplatser, speciellt eftersom personalen inom denna typ av sjukhus både kan jobba som specialister och också utöva vetenskaplig forskning, fortsätter han.

- Men nedsänkningarna har varit 24 procent de senaste tio åren. Det går naturligtvis ut över verksamheten, säger Magnús Karl Magnússon.

- Unga läkare söker sig inte till Landspítalinn för att jobba. Det är allvarligt, anser han.

Ett samhällsproblem?

Chefsläkare Ólafur Baldursson säger att sjukhusledningen söker en lösning i samarbete med finansministeriet och läkarstuderandena. Ólafur Baldursson anser att det är viktigt att på något sätt göra Landspítalinn till en attraktiv arbetsplats för unga läkare.



Han frågar om bemanningsproblemen vid Landspítalinn bara är ett unikt problem för Landspítalinn eller om det är en del av ett större samhällsproblem på Island.

- Jag oroar mig för att Island håller på att bli en avkrok i Europa, på samma sätt som byn Raufarhöfn är för hela Island, det vill säga att utbildad personal flyttar härifrån och inte kommer tillbaka, säger Ólafur Baldursson.

Utbildningen komplicerad

Konkurrensen om utbildad personal blir hårdare och hårdare. Ólafur Baldursson tror att Island inte nödvändigtvis kan lösa problemen vid Landspítalinn med ett större antal läkare. Han anser att det behövs en modern sjukhusbyggnad som fungerar bra, modern högteknologi och mer stödpersonal för att underlätta vården och minska läkarnas arbetsbörda.

-Läkarutbildningen är komplicerad i hela världen. Amerikanerna har bra kliniska program för unga läkare och läkarstudenter där de måste jobba hårt. Ingen frågar om arbetstider, säger Ólafur Baldursson.



Filippinska "Nena" som vi kallar henne här, har fått hjälp av Magnhild Otnes på Au pair Center i Oslo. Hon har haft tre värdfamiljer på nio månader. I den första fick hon bara några hundra kronor i lön för tre månaders arbete.

Au pairer balanserar mellan kulturutväxling och arbete

Hur långt sträcker sig vår omsorg för ungas arbetsmiljö? Gäller den även för de tusentals filippinska au pairer som kommit till Norge och Danmark? Denna vecka inleddes en rättegång i Oslo där två au pairer tvingats arbeta 96 timmar i veckan.

TEMA

08.10.2013

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

I Danmark har det skrivits forskningsrapporter som ställer frågan om au pairer i vissa fall har utsatts för trafficking. De betalar dyrt till byråer som förmedlar värdfamiljer och hamnar i en skuldfälla som de har svårt att ta sig ur och det blir en form av tvångsarbete. 1998 införde Filippinerna ett förbud för sina invånare att resa ut som au pairer efter flera fall där dessa grovt utnyttjats. 2010 lyftes förbudet för Danmark,

Norge och Schweiz. I februari 2012 lyftes förbudet även för andra länder.

Klart är att den form av kulturutväxling som au pairerna ursprungligen var tänkt att vara inte längre beskriver situationen för en stor majoritet av dem. Ordet betyder "jämlig med" och meningen var att au pairerna skulle behandlas närmast som familjemedlemmar. Enligt nu gällande regler i Norge

ska de inte arbeta mer än 30 timmar i veckan med barnpass eller lätt hushållsarbete, ha ledigt på söndagar och förutom kost och logi även få resan till och från värdlandet betald av värdfamiljen. Dessutom ska de få möjlighet att lära sig språket.

Nya regler den 1 juli

Den 1 juli infördes en ny regel som innebär att en värdfamilj kan mista rätten att ha en au pair i ett, två eller fem år, om de inte följer dessa regler. Begås det en straffbar handling med tre månaders fängelse eller mer kan karantänen för värdfamiljen vara i tio år.

- I Norge räknar man med att det finns 3 000 au pairer. 80-90 procent av dem är från Filippinerna. Synen på au pairer är olik i Sverige och Norge. I Sverige räknas det som arbete på Migrationsverkets hemsida, i Norge beskrivs det som kulturutväxling, säger Magnhild Otnes, som leder Au pair Center On Equal Terms i Oslo.

Centret har etablerats för att både au pairerna och värdfamiljerna ska kunna få hjälp.

- Vi fokuserar på rättigheterna som au pairerna har. Här på kontoret är det jag samt en jurist som arbetar. Vi kan mäkla när det blir konflikter – oftast handlar det om pengar som inte betalas ut. Vid rättsprocesser kan vi också få hjälp av advokater från Fagforbundet, den största fackföreningen inom LO.

Arbetet viktigast

Som för att understryka närheten till domstolarna ligger Au pair Center inuti ett atrium där ingången till Borgarting lagmansrett också ligger – den norska hovrätten. Bara ett fåtal fall har hamnat i rätten, men det gifta par som nu åtalas för att ha tvingat två au pairer efter varandra att inte bara arbeta i hushållet, men också i sin livsmedelsbutik närmast dygnet runt, riskerar fem års fängelse.

- Det främsta skälet för de som kommer hit från länder utanför EU/EES är inte kulturutväxling, utan arbete. Det kan möjligen finnas några polska au pairer som läst Knut Hamsun och vill se hans hemland, men det är få. Kvinnorna från tredjeland är här för att tjäna pengar, det är det främsta skälet, men det förhindrar inte att det kan bli en form av kulturutväxling ändå, säger Magnhild Otnes.



När vi besöker Au pair Center en söndag, då det fungerar som kafé, träffar vi Beata från Polen och Lisa från Tyskland. Bägge är nöjda med sin tid som au pair i Norge. Beata har varit i landet i ett halvt år, medan Lisa bara varit här i fyra veckor. Bägge två behåller den lön de får för sig själva och har ordnade arbetsförhållanden med lediga helger.

- Jag sökte mig till Norge som au pair för att jag väldigt gärna vill lära mig norska. Jag är utbildad ingenjör med inriktning mot transport och logistik och vill gärna ta en vidareutbildning inom olja och gas, säger Beata, som besökte Norge redan under studietiden och därför har många vänner här.

Lisa lockades av naturen och snowboarding. Hon är också intresserad av språk och har redan lärt sig fem stycken. Bägge bor i familjer med små barn.

- Det enda jag kan klaga på är maten. Jag tycker inte om fisk, men det är det mycket av i Norge, säger Lisa.

"Filippiner tar risker"

Vi har också stämt möte med en filippinsk au pair, som vi här kallar för "Nena", eftersom hon inte vill riskera att uppfattas som besvärlig när hon söker andra au pair-jobb i framtiden och också har sitt rykte i hemlandet att tänka på

Hon kommer med buss från en stad ett stycke utanför Oslo. Där arbetar hon i sin tredje värdfamilj sedan de nio månader som gått sedan hon kom till Norge. Hon ger ett skört intryck när hon kommer in på centret i en turkos jacka och med långt svart hår.

- Jag är 24 år, men egentligen är jag 16 år, skämtar hon.

- Det är det alla tror att jag är.

Som många andra filippiner har hon kommit till Norge för att en av hennes kusiner arbetat som au pair där tidigare. Uppdraget förmedlas genom kontakter.

- Jag medger att innan jag kom till landet hade jag gått med på att arbeta som au pair för två familjer. Men vi filippiner är ett folkslag som tar risker. Jag tog den möjlighet som erbjöd sig att arbeta utomlands, säger Nena.

Avtalet var att hon skulle städa hos den andra familjen på tisdagar och torsdagar, men arbetet i värdfamiljen var mycket mer omfattande än hon hade räknat med.

- Familjen hade en baby på tre månader och ett annat barn som var ett år och åtta månader. Min värdmor behövde hjälp hela tiden och lämnade mig ensam med babyn. Samtidigt skulle jag städa huset. Hon var väldigt kritisk och krävde att allt gjordes perfekt. Var det minsta fläck på fönstret efter att jag tvättat det var jag tvungen att tvätta det en gång till.

Allt värre förhållande

Förhållandet mellan Nena och värdfamiljen blev bara värre, hon fick inte äta tillsammans med dem och blev inte mätt på de matvaror de köpte in till henne. Hon beslöt sig därför för att bryta kontraktet med familjen, som hade en månads uppsägningstid.

- Familjen vägrade att betala ut den lön jag skulle ha eftersom de betalat resan till Norge för mig. Det enda jag fick var 700 kronor efter att jag arbetat extra för dem när de skulle fira en födelsedag. Då arbetade jag i 24 timmar.

För Nena, som aldrig varit i ett främmande land var det en svår konflikt. Inte bara bodde hon hos sin arbetsgivare men när hon inte fick sin lön så kunde hon inte heller skicka pengar till familjen i Filippinerna. Hennes egen mor avled när hon var 17 år, i samband med att hennes lillebror föddes. Fadern försvann under en lång tid. Nena har också en storebror, men det var hon som fick ansvaret att hålla ihop familjen samtidigt som hon studerade företagsekonomi i fyra år. Familjen var tvungen att bo i ett hus de byggde på en tomt hos några släktingar.

- De vill att jag ska köpa min mormors hus. När jag inte kunde skicka pengar skrev mina släktingar elaka saker om mig på Facebook, säger hon och börjar gråta när hon tänker tillbaka på de första månaderna i Norge.

Nena fick rådet av Au pair Center att hitta en ny värdfamilj och det hjälpte henne med att få den betalning hon hade rätt till. Hon trivdes i den nya familjen men värdparet var inne i det som skulle bli en skilsmässa. Värmodern lättade ofta sitt hjärta för Nena och när värdfadern fick veta det blev han arg. Nena var tvungen att flytta en gång till.

Ser ljusare ut

- Även om vi grälade så blev vi vänner igen, men jag kunde inte fortsätta att bo där.

Hon berättar hur hon upplevde sin tredje värdmor:

- När jag kom till busstationen kom det en kvinna med mycket kort hår och som gick som en man. Hon kan vara ganska burdus men jag vet att hon är mjuk på insidan, skrattar hon.

Familjen bor i ett hus på landet. Nena har ordnade arbetsförhållande och får 4 000 norska kronor i månaden när skatten har dragits. 2 000 kronor behåller hon själv, medan hon skickar 2 000 till familjen i Filippinerna.

Därför ser det ljusare ut, men hennes historia är ett exempel på den utsatthet som au pairer kan uppleva.

- Det borde finnas två olika visum. Ett för hembiträden och ett för au pairer. Det skulle vara många norska familjer som fick det svårare om man stoppade alla au pairer från Filippinerna, men om det är ett hembiträde man egentligen är ute efter borde de betala för det, säger Magnhild Otnes.



Sundhedssamarbejde er Dagfinn Høybråten's nye nordiske projekt

Et langt tættere samarbejde mellem sundhedsvæsenene i Norden er i støbeskeen, og hvis det lykkes, kan samarbejdsmodellen med fordel udvides til andre politikområder for at udvikle den nordiske velfærdsmodel. Det vurderer chefarkitekten bag projektet, Nordisk Ministerråds generalsekretær, Dagfinn Høybråten.

PORTRETT

08.10.2013

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: THOMAS GLAHN

Da den såkaldte Stoltenberg-rapport i 2009 påpegede et betydeligt potentiale i nordisk udenrigs- og forsvarssamarbejde, blev det startskud til et hidtil uset forsvarssamarbejde i Norden. En tilsvarende rapport om potentialet i nordisk sundhedssamarbejde er sat i værk, og der er gode chancer for, at den også kan bane vej for et hidtil uset nordisk samarbejde.

Det vurderer Dagfinn Høybråten, der som en af sine første større opgaver som Nordisk Ministerråds generalsekretær har fået de nordiske landes sundheds- og socialministres opbakning til en udredning af, hvor og hvordan nordiske landes sundhedssektorer kan samarbejde tættere og mere forpligtende.

- Jeg er inspireret af Stoltenberg-rapporten, hvis anbefalinger stort set er gennemført og har resulteret i et forsvarssamarbejde. Tidligere var det ikke muligt at tale om, nu ser alle fornuften i en praktisk udnyttelse af hinandens ressourcer. Det samme kan vi med fordel gøre på sundhedssområdet, siger han.

Politisk vilje til mål og handling

De nordiske lande er små og har som fælles udfordring, at udgifter og krav til specialisering i sundhedssektoren vokser, mens der er færre til at betale. Der kan derfor være store gevinster ved et tættere samarbejde, tror Dagfinn Høybråten. Og de første tilbagemeldinger, han har fået fra ministrene, tyder på, at der er politisk vilje til både at aftale klare mål for et nordisk sundhedssamarbejde og at forpligte sig til handling.

Til at forestå sundhedsudredning er udpeget Bo Könberg, svensk tidligere minister, landshøvding og mangeårigt medlem af den svenske Riksdag for Folkpartiet. Han skal rundt i de forskellige lande og tale med politikere og sundhedsfaglige eksperter for at få bud på de vigtigste sundhedsudfordringer de næste 10-15. år. På grundlag af sine fund præsenterer han til maj 2014 et sæt anbefalinger, der vil blive drøftet på et nordisk sundheds- og socialministermøde i juli 2014.

Et nordisk sundhedssamarbejde er ingen ny ide, understreger Dagfinn Høybråten. Det findes og trives i bedste velgående, eksempelvis i WHO og EU, inden for nogle lægelige specialer kan patienter behandles i andre nordiske lande, og et nordisk helseberedskab samarbejder om at sikre organer til transplantation.

Fælles fodslag trods forskelle

Men nu kan samarbejdet med fordel gøres mere systematisk og udvides til flere områder, mener Dagfinn Høybråten. Præcis hvilke skal udredningen udpege, men der kan eksempelvis være mange gevinster ved tættere og mere forpligtende samarbejde om højt specialiserede behandlinger, påpeger generalsekretæren.

Han har en fortid som norsk sundhedsminister og stod fader til det dengang stærkt kontroversielle norske totalforbud mod rygning på restauranter og natklubber. Både internationalt og i Norden var der tale om norsk enegang. Dagfinn Høybråten medgiver, at de nordiske lande har forskelligt syn på sundhedspolitik. Men den er ikke større, end at de også godt kan finde fælles fodslag.

- Det står ikke i vejen for samarbejde, at vi i Norden ser meget forskelligt på rygning og har et endnu mere forskelligt syn på alkohol. Jeg gjorde aldrig noget forsøg på at påvirke mine nordiske ministerkollegaer til også at indføre rygeforbud, men eksemplets magt er indimellem den største. Siden har op mod 50 lande indført rygeregler - selv Danmark trods en tradition for ikke at gribe ind i den personlige frihed.

Står værn om velfærden

Hvis det lykkes at få de nordiske lande aftaler til at indlede et mere forpligtende sundhedssamarbejde, har Nordisk Ministerråd løst sin del af opgaven, og det er op til landene selv at drive samarbejdet. I så fald er Dagfinn Høybråten klar til at benytte samme metode til at intensivere det nordiske samarbejde også på andre områder. Han finder, at endnu flere opgaver med fordel kan løses fælles, og at de nordiske lande deler flere arbejdsopgaver mellem sig. Det vil skabe løsninger af bedre kvalitet og sikre højere effektivitet. Begge dele er nødvendigt for at bevare og udvikle den nordiske velfærdsmodel, fastslår han.

Dagfinn Høybråten er også ambassadør for bedre branding af den nordiske velfærdsmodel:

- The Economist kalder det en supermodel. Den er effektiv trods høje skatter, og vi har et meget rost trepartssystem på arbejdsmarkedet, der sikrer grundlæggende respekt og spilleregler mellem parterne. Resten af verden taler os op, mens vi selv ofte taler os ned. Måske det skyldes Janteloven, men det er ærgerligt og uheldigt, for mange lande ser på de nordiske lande som rollemodeller.

Nyt som leder af flere kulturer

Jobbet som Nordisk Ministerråds generalsekretær overtog han i marts 2013, og med en lang karriere som politiker og embedsmand i bagagen. Han har også været direktør Trygdeetaten i Norge med ansvar for 8.000 ansatte. Men det er første gang han står i spidsen for en fælleskulturel organisation med både norske, svenske, finske, islandske og danske medarbejdere.

- Det er en spændende opgave, for selvom vi er nabolande, er der både sproglige og kulturelle forskelle, som det er vigtigt, at jeg som leder forstår.

Eksempelvis har han erfaret, at der er stor forskel på omgangsformer, og hvor direkte nordboer er. Dertil kommer de rent sproglige forskelle, som Dagfinn Høybråten ikke nøjes med at lære sig men også hygger sig over og finder "vældig interessante".

Elisabeth Svantesson

Elisabeth Svantesson ny arbetsmarknadsminister i Sverige

Den 17 september utsågs Elisabeth Svantesson till ny arbetsmarknadsminister. Hon ersätter Hillevi Engström som blev biståndsmister. Regeringsombildningen skedde i samband med regeringsförklaringen.

NYHET

08.10.2013

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: MARTINA HUBER



Valet av Elisabeth Svantesson på det för Alliansen så viktiga arbetsmarknadsdepartementet väckte genast debatt. Efter som jobben är en av Moderaternas och den borgerliga alliansens stora frågor bedöms posten som arbetsmarknadsminister som ett av de tunga politiska uppdragen. Under Hillevi Engströms tid som arbetsmarknadsminister har Arbetsförmedlingen varit blåsväder och dess generaldirektör tvingades avgå, vilket av många ses som ett av skälen till förflyttningen av Hillevi Engström till annan ministerpost.

- Elisabeth Svantesson har den kombination som är nyttig här. Hon har egna arbetslivserfarenheter, djupa akademiska studier inom detta område, inte minst hur utrikesfödda kan komma in i svenskt arbetsliv, och hon har gedigen politisk bakgrund, motiverade Sveriges statsminister Fredrik Reinfeldt sitt val av arbetsmarknadsminister på den presskonferens som hölls i Rosenbad efter regeringsombildningen.

Elisabeth Svantesson, född 1967, är moderat riksdagsledamot och har varit ordförande i riksdagens arbetsmarknadsutskott. Men det var inte bristande statsrådserfarenheter eller hennes syn på arbetsmarknadspolitik som väckte debatt utan hennes religiösa tro. Elisabeth Svantesson har tidigare varit medlem i den omdiskuterade religiösa församlingen "Livets ord" och den abortkritiska rörelsen "Ja till livet". Visserligen har hon lämnat församlingen och "Ja till livet", och statsminister Fredrik Reinfeldt betonade att hennes tidigare religiösa ställningstaganden inte har något att göra med hennes nya funktion, men det var om detta mycket av debatten kom att handla. Elisabeth Svantesson själv påpekade rätten att som politiker tillhöra olika kyrkor eller inga kyrkor alls. Hon såg stället fram mot sitt nya uppdrag.

- Det är ett jobb som jag tror är roligt och väldigt tufft och jag är beredd och vill vinna val nästa år, sade Elisabeth Svantesson på den presskonferens som hålls i Rosenbad efter regeringsombildningen.

I en debattartikel i Svenska Dagbladet någon vecka senare berättade hon under rubriken "Jobben ska bli fler och komma fler till del" om sin syn på målet för jobbpolitiken.

"Sverige ska vara ett land där alla som kan arbeta ska ha ett arbete att gå till. Det är min syn på jobbpolitiken. För att nå dit krävs det att vi fortsätter att vårda och utveckla arbetslinjen mot en arbetsmarknad som är både inkluderande och flexibel." Jag vill verka för bredare vägar in till arbetsmarknaden", skriver hon.

Hon vill vårda genomförda reformer, men ser också viktiga utmaningar framöver. En av dem är att fortsätta med reformer för unga och utrikesfödda som har svårare än andra att komma in på arbetsmarknaden. En annan viktig utmaning,

enligt Elisabeth Svantesson, är att förbättra omställning och matchning.

Fem områden är prioriterade och det är inom dem det ska sänkas trösklar och skapas bredare väg till jobb. Det första handlar om de unga som ska få tidigt stöd och hjälp till fullständig utbildning. Det är unga som löper störst risk om de går arbetslösa längre tid och ska därför prioriteras och tidigt få extra stöd, till exempel genom praktik och utbildning eller matchning och arbetsgivarkontakter. Elisabeth Svantesson vill också verka för att det blir bättre koppling mellan utbildning och jobb, förbättrad matchning, bättre möjligheter till omställning och stärkt matchning. Målet med dessa satsningsområden är en arbetsmarknad som växer och där jobben blir fler. Människors kompetens ska tas till vara och det ska ske genom en politik för fler jobb.

”Som arbetsmarknadsminister är det min viktigaste uppgift att verka för en arbetsmarknad där alla människor får plats”, avslutar Elisabeth Svantesson sin debattartikel.

Arbetsförmedlingen är en central aktör i många av de prioriterade områdena, men myndigheten har haft stora problem, vilket i resulterade i generaldirektör Angeles Bermudez Svankvists skildes från sitt uppdrag i augusti i år. Under presskonferensen i Rosenbad fick Elisabeth Svantesson frågan vad hon skulle göra för att få ordning på oredan på Arbetsförmedlingen.

- Det här är min första dag på jobbet, men jag vill sätta mig in i frågan och se till att vi får ordning helt enkelt, var hennes svar.

Direkt från Oslo: En blå-blå regering i ett kvinnostyrt land

Efter en lång valrörelse och nästan en månads förhandlingar kom till sist den kommande blå-blåa norska regeringens politiska plattform på bordet. Enligt LO-ledaren innebär den en kraftig högervridning. Men med svenska ögon är det inte så mycket att hetsa upp sig över.

KOMMENTAR

08.10.2013

TEXT: BJÖRN LINDAHL

Den borgerliga Alliansen i Sverige lade ned Arbetslivsinstitutet med motiveringen att den ville höja kvaliteten på forskningen. Den ändrade dramatiskt villkoren för A-kassan, (den svenska försäkringen mot arbetslöshet som förvaltas av fackföreningarna).

Det är svårt att se vilka ändringar som Høyre och Fremskrittspartiet vill genomföra som kommer leda till de stora ramaskriken.

Visserligen kommer möjligheten för arbetsgivarna att använda visstidsanställningar öka och arbetstidsreglerna mjukas upp. Men mycket av innehållet i den politiska plattformen skulle lika gärna ha kunnat skrivits av socialdemokrater. Här är några exempel på vad den nya regeringen vill göra:

- arbeta för ett välfungerande trepartssamarbete, hög produktivitet och hög trivsel bland arbetstagarna.
- Fortsätta arbetet mot social dumping genom att stärka Arbeidstilsynet
- Arbeta för att minska andelen ofrivillig deltid i offentlig sektor
- Vidareföra skatteavdraget för fackföreningsavgiften på 2013-nivån.
- Vidareföra dagens system för sjuklöner.

Den politiska situationen i Norge präglas av att ekonomin är god, arbetslösheten är låg och att oljeinkomsterna förväntas att bli ännu större. Arbetsgivarorganisationen NHO är nöjda med att den nya regeringen vill att de oljepengar som används i högre grad ska gå till investeringar och i mindre grad till konsumtion.

- Den avtroppande regeringen har bara använt runt 14 procent av oljepengarna på kommunikationer, forskning, utbildning och skattelättnader som stimulerar till nya arbetsplatser, säger NHO:s direktör Kristin Skogen Lund.

Efter att den nya regeringen övertar kommer Norge att ha en kvinnlig statsminister. Med stor sannolikhet blir det också en kvinnlig finansminister. Dessutom kommer såväl arbetsgivarorganisationen som LO att styras av kvinnor.

Bara det är ett rekord att lägga märke till.