

Nyhet

Ungdomsledigheten i Norden krever mer effektiva åtgärder

Nyhet

EU-dom ger rätt till tjänstepension från flera länder

Portrett

TCO:s Eva Nordmark: Facket måste vara relevant för den tid vi lever i

Nyhet

Rätten till ostörd fritid fackligt krav i Sverige

16. Juni 2011

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 5/2011

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 5/2011

Tema: Fornytt innsats mot nordiske grensehinder



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)



REDAKTØR-
ANSVAR

Innhold

Leder: Et felles nordisk arbeidsmarked, men ikke felles goder	3
De tio allvarligaste gränshindren	4
Ole Norrback: Gränshinder handlar om politisk vilja	6
Nordisk arbetsgrupp ger förslag till hur gränshindren ska lösas	8
Nya livsmönster ökar behovet för en Nordisk ombudsman	10
TCO:s Eva Nordmark: Facket måste vara relevant för den tid vi lever i	13
Ungdomsledigheten i Norden krever mer effektive tiltak	16
Rätten till ostörd fritid fackligt krav i Sverige	20
EU-dom ger rätt till tjänstepension från flera länder	22
Stor forskel på arbejdsmiljø og helbred blandt danske lønmodtagere	23

Leder: Et felles nordisk arbeidsmarked, men ikke felles goder

Hva ville skje i Øresundsregionen hvis 20-30 000 pendlere over broen aksjonerte? Eller, hvis nordboere som flytter eller pendler over grensene lot være med det på grunn av trøbbel med skattemyndigheter og urettferdige sosiale ytelser? Arbeidsliv i Norden har laget en 10 på topp-liste over grensehindre som gjør det vanskelig for folk å benytte friheten til å flytte eller pendle dit jobbene finnes. Nå pågår en fornyet innsats mot nordiske grensehindre. Dette er tema AiN setter i fokus.

KOMMENTAR

16.06.2011

AV: BERIT KVAM

Fagforeningenes oppgave er å være relevant for dagens arbeidsliv, sier TCO's nye leder, Eva Nordmark i Portrett. Det er en god lakmustest, også på arbeidet som drives for å rydde grensehindre av veien. Har grensehindringene relevans for dagens arbeidsliv?

Er det ikke nettopp i en tid med krise og akselererende globalisering, at behovet for å arbeide eller drive virksomhet på tvers av landegrenser blir viktigere for å dempe ubalanse i sysselsetting og næringsliv? Er det ikke en vinn-vinn situasjon, som omtales i artikkelen om "Ungdomsledigheten i Norden...", når svenske arbeidsmarkedsmyndigheter busser unge over grensene for at de skal finne arbeid i Norge?

Trøbbel nr. 1 på Arbeidsliv i Norden sin liste over de ti alvorligste grensehindringene viser at pensjonister kan bli overrasket over avkortet pensjon hvis de har arbeidet i flere land. Trøbbel blir det også hvis folk som jobber i nabolandet skulle ønske seg en ekstrasjobb i hjemlandet. Eller om en ungdom i rullestol skulle ønske å flytte på seg.

Ole Norrback som har jobbet aktivt mot grensehindre i minst et ti-år, påstår at politikerne er enøye og sier det handler om politisk vilje. Eller er det kanskje sånn som Essi Rentola sier, lederen for arbeidsgruppen som på oppdrag fra arbeids- og sosialministrene skal komme med forslag til hvordan grensehindre kan fjernes, at nær halvparten av endringene må skje på EU-nivå, fordi hindringene ikke bare berører Norden, men hele EU?

Det kan kreve hard jobbing, viser saken "EU-dom ger rätt till tjänstepension från flera länder".

Et felles nordisk arbeidsmarked er en del av grunnfjellet i det nordiske samarbeidet. Kanskje skal det mer enn et pennestrøk til for å virkeliggjøre friheten til å jobbe i flere land i løpet av et arbeidsliv, med pensjon og pendlerlyst i behold, innenfor et felles arbeidsmarked, med felles goder. Hvis det kun står på vilje, skulle nysatsingen tyde på at noe vil skje.

De tio allvarligaste gränshindren

Gränshinder är inte bara sådant som försvårar för de nordiska medborgarna att bosätta sig och arbeta i ett annat land än sitt eget i Norden. Det handlar också om problem som uppstår när man flyttar hem, när man blir sjuk eller när man ska få ut sin pension. AIN har med hjälp av Gränshinderforum gjort en lista på de tio viktigaste gränshindren inom arbetslivsområdet.

TEMA

16.06.2011

TEXT: BJÖRN LINDAHL

Gränshinderforum har själva en lista på 39 olika gränshinder som de i första hand försöker få bort. Det handlar om problem som kan drabba tiotusentals invånare i Norden, medan andra hinder kanske bara drabbar några få. Vi har försökt väga ihop antalet som drabbas och hur stora konsekvenserna blir för den enskilde och får därmed följande lista på de tio allvarligaste gränshindren:

1. De som arbetat flera år i ett annat land och som förtidspensioneras i ett annat land får en lägre ersättning om de inte fyller villkoren för förtidspension i bägge länderna. Därmed blir pensionsutbetalningen betydligt lägre.
2. De som är deltidssjukskrivna i ett land kan inte ta ett deltidsarbete i ett annat land utan att mista sjukpenningen. Minsta arbete i ett annat land medför byte av socialförsäkringsland, vilket i sin tur medför konsekvenser för sjukskrivningen.
3. De som bor i gränsområdena har inte rätt att utnyttja arbetsmarknaden på andra sidan gränsen när de försöker få arbetsmarknadspraktik.
4. De som anställs i ett annat land riskerar att inte få ersättning vid arbetslöshet om de inte anmäler sig i a-kassan från första dag. I Sverige krävs ett obrutet medlemskap det senaste året för att få ersättning vid arbetslöshet. Rimligt vore att ha minst åtta veckor på sig, enligt Gränshinderforum.
5. De som bor i Sverige och är uppdragstagare i ett bemanningsföretag/vikarbyrå får inte ersättning från A-kassan för perioderna mellan uppdrag.
6. De gränsspendlare som blir arbetslösa under en sjukperiod riskerar att inte få ersättning vid delvis friskskrivning, på grund av oenighet om vilket land som har ansvaret för att betala ut ersättningen.
7. De svenskar som bor i Sverige och arbetar i Norge och som på grund av skada eller sjukdom övergått till norsk arbetsrevalidering (atføring) får

problem att dokumentera detta eftersom norska myndigheter inte vill fylla i den blankett, E301, som krävs av svenska a-kassan. Får konsekvenser om personen blir arbetslös för hur stor ersättningen blir.

8. De personer som bor i Sverige och arbetar i Danmark och som blir skadade eller på annat oförmögna att arbeta under en längre tid måste efter den medicinska behandlingen resa dagligen till Danmark för att genomgå en arbetsrevalidering. Enklare vore om detta kunde ske i bosättningslandet.
9. De män som arbetar i Norge, men som har en hustru/partner som ej bor eller arbetar i Norge, har ingen självständig rätt till pappadagar vid födsel eller föräldraledighet med barn. Rätten är härledd från moderns rätt.
10. De som är föräldralediga kan inte avbryta den för att ta ett jobb i ett annat nordiskt land. Följden av ett avbrott i föräldraledigheten blir att rätten till föräldrapenning ändras till grundnivå efter arbetet har avslutats, d.v.s. rätten till föräldrapenning i det tidigare arbetslandet upphör och ersätts med föräldrapenning på grundnivå i bosättningslandet.



- Klarare politiska beslut och klarare politiska signaler, är Ole Norrbacks recept för att få bukt med gränshindren. Få har som honom rest runt så mycket för att tala för en friare och rättvisare nordisk arbetsmarknad.

Ole Norrback: Gränshinder handlar om politisk vilja

Samtidigt som nordiska politiker talar vackert om globaliseringens utmaningar och att göra Norden till en dynamisk tillväxtregion reses nya gränshinder som försvårar livet för både medborgare och företag.

TEMA

16.06.2011

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN, FOTO: JOHANNES JANSSON/NORDEN.ORG

- Några hinder försvinner, andra uppstår, säger Ole Norrback, tidigare finländsk minister och ambassadör, lakoniskt.

Han har ägnat sig åt gränshinder i mer än tio år och är sedan 2007 ordförande för Nordiska ministerrådets Gränshinderforum. Arbetsgruppen, som rapporterar till statsministrarna, har nu fått förlängt mandat till 2013.

Tittar med fel öga

Enligt Norrback är gränshindren ett bestående element i det nordiska samarbetet. Problemen handlar om såväl bristande koordinering mellan myndigheter som lagstiftning och

regelverk. Nya gränshinder uppstår också när EU-direktiv implementeras, trots att det borde leda till mer enhetliga regler.

- Man tittar inte med det ögat: uppstår här ett gränshinder?

Att regelverken är olika är fullständigt onödigt:

- Det finns ingen nationell nytta med skilda regler, säger Norrback och säger sig samtidigt märka att politiker och tjänstemän tror på sin egen förträfflighet:

- Revirtänkandet dominerar på ett destruktivt sätt.

Pensionssystem och socialskydd är en ständig källa till strul och de som drabbas är enskilda medborgare som jobbar i grannländerna. Danmark utvisar nordbor som lever på socialbidrag, vilket de har rätt till i enlighet med principen att folk ska kunna leva var som helst precis som hemma. Rätt till sjukpenning gäller i ett land men inte i ett annat där pension också införtjänas. Svensk lagstiftning känner inte till begreppet permittering.

- Folk kan av hälsoskäl tvingas ta ledigt. Vi (i Finland) har en generös inställning till förtidspension medan man i Sverige måste stå till arbetsmarknadens förfogande tills man dör.

Besluten binder inte

Svenska väktare får inte föra Ikeas eurokassa från varuhuset i svenska Haparanda till finska Torneå, några hundra meter över gränsbron. Sopbilarna i Haparanda får heller inte köra soporna till Torneå utan måste istället transportera dem långa vägar i Sverige.

- Livet är internationellt, lagstiftningen är nationell, konstaterar Norrback.

Ett specifikt problem är att de beslut som fattas av Nordiska rådet inte är bindande, vilket däremot EU-besluten är och de binder även icke-EU-medlemmen Norge via EES-avtalet.

Gränshindren i Öresundsregionen är synnerligen allvarliga eftersom så många pendlar över gräns. Skilda regler råder för skatter, sjukförsäkringar och a-kassa. Visserligen har en rad gränshinder lyfts men svåra frågor är olösta. Skånska kommuner går miste om miljoner i uteblivna skatteintäkter från invånare som jobbar och betalar skatt i Danmark men utnyttjar dagvård, skolor eller sjukvård i Sverige. I övriga Norden gäller gränsgångarregler som innebär att skatt i gränskommuner tas ut där man är bosatt. Danmark och Sverige har ett undantag i sitt skatteavtal.

Använd makt

Själv har Norrback antagit att alla nordiska beslut blir verklighet men vet nu att det inte existerar någon uppföljning. Här borde samarbetsministrarna använda sin makt bättre. Det nordiska samarbetet är politiskt prioriterat i program, men inte i handling.

- Tjänstemannakåren tycker inte det här är så viktigt utan fokuserar på EU. Men verkligheten är att de flesta nordbor ändå rör sig mest i Norden.

Gränshinderforum har ingen makt att påverka politik och verkställning utan kan bara peka på problemen och ge råd.

- Klarare politiska beslut och klarare politiska signaler, är Norrbacks uppmaning.

Nordisk arbetsgrupp ger förslag till hur gränshindren ska lösas

En nordisk arbetsgrupp har fått i uppdrag att komma med lösningar till de 39 gränshinder som identifierats inom arbetslivs- och socialförsäkringsområdet. Ordförande för gruppen är Essi Rentola, som uppskattar att mellan en tredjedel och hälften av hindren måste lösas på EU-nivå, eftersom de inte bara är nordiska hinder men berör hela EU.

TEMA

16.06.2011

TEXT: BJÖRN LINDAHL

Lagstiftningen som gäller när det är fråga om social trygghet för personer som rör sig mellan de nordiska länderna är EU förordningarna 883/2004 om *samordning av de sociala trygghetssystemen* och förordningen 987/2009 om *tillämpningsbestämmelser till förordningen 883/2004*.

- Vi är tolv personer från de olika nordiska länderna. Eftersom Finland har ordförandeskapet i Nordiska ministerrådet fick jag uppdraget att vara ordförande för arbetsgruppen, säger Essi Rentola, koordineringschef för internationella ärenden på Folkpensionsanstalten, FPA, som har ansvaret för merparten av den sociala grundtryggheten i Finland.

För varje hinder redogör medlemmarna i gruppen hur den nationella lagstiftningen ser ut och vad som måste ändras. Det som till en början verkade vara bilaterala problem visar sig ofta beröra fler länder. Promemorian har redan växt till 115 sidor.

- Meningen är att vi ska sammanfatta den och att arbetsministrarna ska ta ställning till den under sitt möte det första kvartalet 2012.

EU största utmaningen

- Några av problemen är bilaterala och vissa har till och med redan lösts efter att myndigheterna blivit uppmärksamma på problemet.

- Andra involverar hela EU och är den största utmaningen. Det blir en längre process, men vi kommer att ge förslag till vilka frågor som är sådana som kan lösas enbart genom att göra ändringar till EU-förordningarna 883/2004 och 987/2009. De stora problemen är förtidspensioner och sjukersättningar. Där sker det en koordinering och inte en harmonisering av lagstiftningen, så problem kommer alltid att uppstå, säger Essi Rentola.

Hon tror inte att det är realistiskt att få igenom mer genomgripande förändringar som att det införs en gemensam pensionsålder i Norden. Idag är pensionsåldern i Danmark, Finland och Sverige 65 år, medan Island och Norge har 67 år.

- Social trygghet hör till de frågor som löses på den nationella nivån inom EU. De två förordningarna bygger på principen att de sociala trygghetssystemen ska koordineras. Det är inte fråga om en harmonisering, som när det handlar om att verkställa ett direktiv. Alla länders lagstiftning har sin egen bakgrund och sociala omgivning. Detta betyder att till exempel definitioner om vem som anses som arbetsoförmögen skiljer mellan länderna.

- Olika nationella regler i de nordiska länderna om hur länge sjukpenning kan betalas och i vilket skede förtidspension/sjukersättning kan bli aktuell, leder lätt till problem för personer som varit försäkrade i minst två nordiska länder.

Många finländare från Sverige

Problem uppstår om personen bor och är försäkrad i ett land där förtidspension (antingen för viss tid eller tillsvidare) betalas ut i ett tidigare skede än i det andra landet. I Finland är det ett stort problem eftersom många tidigare har bott och/eller arbetat i övriga nordiska länder, främst Sverige.

Som mest var det cirka 300 000 finländare som arbetar i Sverige på 60- och 70-talet. Ungefär hälften har senare flyttat tillbaka till Finland.

- Vi har sett på vilka år då de största kullarna av dem som arbetat i Sverige blir ålderspensionärer. Det blir i år och 2012.

Sverige är fortfarande det största landet för finländare att arbeta i utanför hemlandet. Omvänt är det inte så många svenskar som arbetar i Finland.

- Det är mest i Torneådalen innerst i Bottenviken, där folk känner att de arbetar i samma land oavsett vilken sida av gränsen de bor.

- Från att vara ett land som exporterar arbetskraft har Finland nu blivit ett mottagarland för arbetskraft. Gränshinderproblematiken berör också Finlands förhållande till EU-landet Estland, som näst efter Ryssland är det land som har flest medborgare i Finland.

Tror inte social turism är vanligt

Essi Rentola tror inte att det som ibland kallas för "social turism" är särskilt vanligt. Även om bidragen kan vara större i det ena landet betyder det inte så mycket för beslutet att flytta.

- Generellt är det familjeförhållanden som är viktigast. Den enda grupp som vi har fått information om att deras flyttning har påverkas av lagstiftningen är pensionärerna som kan välja att flytta till ett annat land eftersom det påverkar hur mycket de måste betala i socialförsäkringar, säger Essi Rentola.

I de nya EU-förordningarna 883/2004 och 987/2009 finns det bestämmelser om vilket land som provisoriskt har ansvaret för den enskilde om länderna tvistar om vilket land som har ansvaret för en socialförsäkring.

Men Essi Rentola uppmanar alla som tänker flytta till ett annat land att i god tid sätta sig in i vilka konsekvenser det kan få för ens socialförsäkringar. Mycket går lätt att ordna innan man flyttar, men kan vara svårt att lösa när man kommit till det nya landet.



- Arbetet med att avskaffa gränshinder handlar inte bara om att öka mobiliteten. Det handlar om rättfärdighet också, säger Bjarne Mørk-Eidem är norsk representanten i Gränshinderforum.

Nya livsmönster ökar behovet för en Nordisk ombudsman

Gränshinder har stått på den politiska agendan sedan den gemensamma nordiska arbetsmarknaden upprättades 1954. När ett hinder har lösts dyker ett annat upp. Det beror inte bara på att de nordiska länderna inför ändringar i sina lagstiftningar utan att tänka på konsekvenserna för grannlandet eller anpassar sig olika till nya EU-direktiv. Det beror också på att vi fått ett annat förhållande till nationen. Som i familjelivet, där det inte räcker med beteckningen gift eller ogift längre, lever vi oftare liv på bägge sidorna av gränsen.

TEMA

16.06.2011

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

- Det är inte rimligt att en värmländsk byggnadsarbetare som pendlar mellan Sverige och Norge ska tvångsskrivas i Norge om han bor där mer än sex månader, säger Bjarne Mørk-Eidem, den norske medlemmen av Gränshinderforum, som upprättades av de nordiska statsministrarna 2007.

- Han kanske bor i en byggarbetsläger i Østfold, men har sitt hus och sin familj i Sverige. Det är där han har sin tillhörighet. Det är helt uppenbart att man måste gå bort från sexmå-

nadersregeln i vissa fall – även om det innebär att kommunen i Østfold inte får några skatteinkomster för den personen.

De senaste decennierna har sett många nya former av samliv. Folk blir sambor och särbor. Det finns enkönade och tvåkönade äktenskap. Familjer består av barn med flera olika fäder eller mödrar. I vissa fall upptäcker de som har ett otraditionellt familjeliv att de inte har de rättigheter de trodde att

de hade. Den som stannat hemma och tagit hand om barnen straffas kanske när bodelningen vid en skilsmässa sker. Men lagstiftarna kommer också efter och ger sambor samma rättigheter som gifta.

Inte bara medborgare i ett land

På samma sätt har många idag ett lösare förhållande till nationen. Det är inte bara i det egna landet man har rättigheter, utan även i Norden och Europa. Det som för myndigheterna verkar vara en enkel fråga, där det bara gäller att se hur många dagar man bor i ett land för att avgöra var en person ska beskattas eller få en social rättighet, blir inte så lätt för den enskilde.



- I Öresundsområdet har vi alltid haft folk som bor i Sverige och jobbar i Danmark eller omvänt. Men "på den gamla goda tiden" handlade det om några tusen personer. I dag handlar det om 20 000 – 30 000 personer, säger Pia Kinhult, som är den svenska medlemmen av Gränshinderforum.

I samband med den kartläggning av olika gränshinder som forumet gjort visade det sig att skillnaderna mellan länderna är större än vad många tror.

- Det finns väldigt olika grundfilosofier i arbetsrätten och socialförsäkringarna. De har byggts upp utifrån sin egen logik

i varje land, säger Pia Kinhult som är regionråd för moderaterna i Skåne.

Många skillnader

Det finns skillnader som att pensionsåldern i Danmark, Finland och Sverige är 65 år, medan den är 67 år i Norge. Bedömningen av arbetsförmåga skiljer sig och när man går från att vara permitterad till att bli öppet arbetslös. Till och med definitionen av vad som är en familj är olika.

Ett av de största problemen Pia Kinhult sett är att det uppstår problem med skattemyndigheterna när en person bor i ett land, jobbar i ett annat, men tar ett extrajobb i det land de bor i

- I en tid när vi behöver jobba mer och där vi försöker att ta vara på arbetsviljan så borde det problemet lösas. Det handlar också om sådant som att kunna vara instruktör i en idrottsförening och kunna ta mot arvode för det, säger hon.

Bjarne Mørk-Eidem, som varit stortingsrepresentant, fiskeriminister, chef för Riksrevisjonen och ordförande för föreningen Norden, har erfarenheter från många olika nivåer och har sett problemen från många olika vinklar.

Den enskildes rättigheter

- Ofta handlar gränshindren inte så mycket om att de är ett hinder för mobiliteten, utan det handlar om rättfärdighet. Vi ska se till att den enskilde medborgaren ska kunna röra sig fritt. Det ska också gälla för handikappade, säger han.

Personer med handikappfordon kan till exempel inte flytta med sig fordonet över gränsen vid flytt, utan måste söka om ett nytt fordon i det nya bosättningslandet.

På frågan om varför det tar så lång tid att lösa gränshinder svarar han:

- Bromsklossarna sitter både här och där. Men politikerna kommer och går och byråkraterna består. De är inte de främsta att gå in för förändringar. Det är bara press från de politiska myndigheterna som ger resultat.

- Det är väldigt ätt för byråkraterna att svara nej på en begäran och hänvisa till en paragraf. Men de borde också vara tvungna att skriva hur lagen skulle ändras för att villkoren skulle uppfyllas. Det hade varit en nyttig övning.

Han poängterar att det ändå är mycket som fungerar förvåansvärt bra mellan de nordiska länderna.

- Jag har en norsk svärfar som jobbade några år som svensk sjöman på slutet av 40-talet. Plötsligt började en liten svensk pension komma helt automatisk.

Öresundsentreprenörer

Omvänt är det inte alltid lätt att se vad konsekvenserna av att jobba i utlandet blir på lång sikt.

- Jag kallar dem som arbetar i grannlandet för Öresundsentreprenörer. Det är som de som utvandrade till USA på 1800-talet. De visste inte heller vilka konsekvenser det skulle få. Vi får vara tacksamma för att det är någon som vågar, säger Pia Kinhult.

- Lyckligtvis har vi också en vän i EU-samarbetet. Förr eller senare kommer det ett EU-direktiv som tvingar fram en förändring, säger hon.

Både Bjarne Mørk-Eidem och Pia Kinhult berömmar det arbete som olika gränsöverskridande organisationer gör, som Hallå Norden, Öresund Direkt och Grensetjänsten, (som är ett samarbete mellan fylkeskommunerna Hedmark, Akershus och Østfold i Norge och Dalarna og Värmlands län i Sverige.)

Nordisk ombudsman

De är också positiva till att de inrättas en Nordisk ombudsman, ett förslag som ursprungligen presenterades 1987 av den numera bortgångne svenske folkpartisten Karl Erik Persson. Förslaget gick aldrig igenom.

- Det hade inte varit dumt med en Nordisk ombudsman. Ole Norrback, som leder Gränshinderforum, kunde bli den första, säger Bjarne Mørk Eidem.

- På sätt och vis fungerar Gränshinderforum redan som en Nordisk ombudsman. Men om en sådan institution skulle ha någon legitimitet måste det finnas en sådan i varje land, säger Pia Kinhult.



TCO:s Eva Nordmark: Facket måste vara relevant för den tid vi lever i

- Fackets uppgift är att vara relevant för dagens arbetsliv som skiljer sig väsentligt från den tid då mina föräldrar började arbeta. Men de grundläggande värderingarna är de samma. Nu som alltid handlar facket om drömmen om frihet, utveckling och möjlighet till ett bra liv, säger Eva Nordmark, nyvald ordförande för en av världens största tjänstemannaorganisationer, TCO, som organiserar 15 fackförbund med 1,2 miljoner medlemmar.

PORTRETT

16.06.2011

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: JANN LIPKA

Det tog en stund att få intervjutiden bekräftad. Den nyvalda ordföranden var på utlandssemester med familjen och beskedet om ett möte fick vänta tills hon kom hem. Då gick det däremot snabbt och när vi möts är Eva Nordmark påfallande närvarande i samtalet. Att det dröjde med besked om intervjutid får också sin förklaring. Att inte svara omedelbart oavsett tid, plats och ledighet är ett medvetet val och en viktig arbetsmiljöfråga.

Den tillgänglighet som teknikutvecklingen innebär och dess betydelse för arbetsmiljön var en av de frågor som behandlades på den kongress som TCO höll i maj. Flera av de femton

fackförbund som är medlemmar i TCO ser med oro på det växande kravet att allt fler arbetstagare ska finnas till hands, oavsett om det är kväll, helg, semester eller om man är sjuk-skriven. Fackförbundet Unionen, kräver till och med att rätten till ostörd frihet skrivs in i kollektivavtalet. Många av TCO:s medlemmar trivs med sina jobb vilket gör det extra svårt att säga nej. Problemet hamnar i knäet på den enskilde och därför är det viktigt att man för ett samtal om detta på arbetsplatserna och att ledaren visar gott föredöme. Övertid-suttaget har ökat i Sverige och 2010 motsvarade det 125 000 nya jobb.

Friheten behöver gränser

- Den nya tekniken ger stora frihetsvinster, men den gör det också allt svårare att sätta gränser och då minskar friheten. Därför är frågan om tillgänglighet är ett av de viktigaste samtalsämnena på varje arbetsplats. Man måste börja tänka 'vad är okej på just den här arbetsplatsen?' eller 'hur ska tillgängligheten fungera i vår kommun?' Vi fick mycket återkoppling i de här frågorna på kongressen, säger Eva Nordmark.

Eva Nordmark har själv ett medvetet förhållande till hur hon använder sin tid. Hon tillåter inte att mobiltelefon och mail inkräktar hur som helst på den viktiga tiden med familjen, utan har övat sig på att finna lösningar som är rimliga för att finna en balans mellan arbete och fritid. Med en aktiv man och två barn på tretton och femton år måste tiden även för en facklig ordförande rymma träningar, läxläsning, åka till sopåtervinningen och andra vardagligheter. Dagar streckas och hon försöker alltid ha en fem, tio minuter mellan mötena för att ha en liten omställningstid emellan. Om arbetet inte tillåts sippra in i varje utrymme ökar också hennes möjlighet att vara närvarande i det hon gör, tycker hon.

- Jag har ett tillgängligt jobb, men jag sätter också gränser för min tillgänglighet på olika sätt. Det kan vara att öppna mail och lyssna av mobilsvaren vid vissa bestämda tidpunkter. Ibland tar jag inte ens med min telefon. Då är det bara min sekreterare som kan få tag på mig om det uppstår akuta situationer. I ett sådant här jobb kan man göra hur mycket som helst och det är lätt att springa i väggen, säger hon.

Samhällskunskap roligaste ämnet

Eva Nordmark kommer från Luleå i Norra Sverige. Hon är idag 40 år och har en lång erfarenhet av politisk och facklig verksamhet. Intresset började tidigt, berättar hon. Samhällskunskap var det absolut roligaste ämnet och av ren nyfikenhet besökte hon kommunfullmäktige för att se hur de jobbade, vilket vanligtvis inte hör till de mest attraktiva fritidssysselsättningarna för en tonåring. Bra lärare uppmuntrade intresset och redan som tjugoåring blev hon ledamot i Kommunfullmäktige som representant för socialdemokraterna. Hon jobbade på Försäkringskassan på hemorten, men kom så småningom att jobba allt mer fackligt och politiskt och har suttit i många nämnder och styrelser. Som 24-åring kom hon in i riksdagen. Därefter blev hon verksamhetsledare för Sveriges Kommunal tjänstemän, SKTF, i Luleå. 2004 valdes hon till SKTF:s ordförande, ett förtroendeuppdrag hon nu lämnar för att bli en av de fackliga tungviktarna i Sverige.

Som SKTF-ordförande gjorde hon sig känd som förnyare av facket. Ett mål var att 30 procent av alla förtroendevalda skulle vara under 35 år och ett annat var att ingen skulle jobba fackligt mer än 80 procent av arbetstiden, vilket genomförs från 2012.

- Nyckel till framgång är att vara där folk är och inte att stänga in sig på kansliet. Det är förödande. I en tid där arbetslivet förändras så fort kan det vara svårt att gå tillbaka till sitt

jobb om man har förlorat kontakten. Det är också en strategisk fråga för förbunden att fylla på med yngre kompetenta förtroendevalda. Alla förbund jobbar med det, säger hon.

Hon återkommer gång på gång till betydelsen av att facket är relevant för den tid vi lever i. Det betyder att vara ute på arbetsplatser och att se och förstå vad facket kan bidra med i det vardagliga jobbet idag. Villkoren är inte de samma som förr.

- Vi måste inse att unga människor som går ut i arbetslivet har helt andra förutsättningar än till exempel mina föräldrar. Det är det vi bygger den nordiska modellen på – att vi vågat vara föränderliga, säger Eva Nordmark.

Arbetslinjen bör få nytt innehåll

En av de saker hon brinner för är kampen för jämställda villkor. Att människor ska få en bra chans, möjligheter till omstart och chansen att utvecklas under hela arbetslivet. Det finns fyra miljoner innovatörer i arbetslivet och utmaningen är att ta vara på kraften som finns hos människor. Det sker genom inflytande, att ta tillvara på engagemang och kunskap och att koppla ihop näringsliv och forskning för ett bra arbetsplatslärande. Bra villkor i arbetslivet är inte bara rättigheter utan möjligheter för företag och människor. Om detta handlade också hennes tal som nyvald ordförande på TCO:s kongress. Hon lyfte fram begreppet arbetslinjen som står centralt i den borgerliga alliansens politik, men vill fylla det med ett nytt innehåll.

- Den nuvarande arbetslinjen är omodern och ensidig. Den saknar helt fokus på individens möjligheter till vidareutbildning och är trubbig när det gäller att matcha rätt person till rätt arbete. Den tar heller inte heller hänsyn till hur dålig arbetsmiljö, ohälsa och bristande utbildning pressar ut människor från arbetslivet, sade hon.

I några punkter presenterade hon den arbetslinje hon vill verka för. De handlar om fler och bättre jobb. Om satsning på utbildning och forskning och om betydelsen av att ta tillvara kreativitet och engagemang hos varje anställd, men också hos varje individ oavsett anställning. Arbetslinjen ska vara en utbildnings- och kompetenslinje och ett framgångsrikt arbetsliv kräver att man får många nya chanser i livet. Idag är bristen på utbildning ett hinder för rörlighet och undersökningar visar att 30 procent av TCO:s medlemmar vill byta jobb, men upplever att de inte kan det. En rörlig arbetsmarknad underlättar också för de unga att komma i jobb. Det och de ungas utbildning är central för att minska utanförskapet.

- De unga som har det svårt idag är de som inte har fullföljt sin utbildning. De halkar efter och vi föreslår en utbildningsgaranti för alla upp till 25 års ålder. Regeringen fokuserar på utanförskap, men jag vill istället fokusera på "innanförskap", säger Eva Nordmark.

Rut-avdraget bör utvidgas

Balansen mellan arbete och fritid är också en prioriterad fråga. Förutom att skapa ramar för hur tillgänglig man ska vara vill Eva Nordmark underlätta möjligheten att kombinera karriär och familj genom det omdiskuterade Rut-avdraget. Det innebär att man får göra skatteavdrag för hushållsnära tjänster och har kritiserats, inte minst av den politiska oppositionen, för att det är en reform för högavlönade. Men Eva Nordmark anser att avdraget bör utvecklas så att även hushåll med normala inkomster får möjlighet att utnyttja denna tjänst. Det är en jämställdhets- och fördelningsfråga, anser hon.

Trygghet på jobbet är också en del av den goda arbetslinjen. I dag är det många som jobbar med tillfälliga anställningar. I vissa branscher och yrken staplas de kortvariga jobben på varandra och TCO har anmält regeringen till EU- när det gäller skyddet för visstidsanställda.

Eva Nordmark har varit aktiv i det socialdemokratiska partiet. Det är hon inte längre. TCO är en obunden facklig rörelse och det är en garant för ett långsiktigt arbete, anser hon. Den borgerliga regeringen har kritiserats för att ha försämrat villkoren för facken. Bland annat höjde de i ett tidigt skede av sin regering avgifterna till arbetslöshetskassan vilket innebar att 200 000 medlemmar lämnade facket.

- Det blev en viktig väckarklocka och drog igång ett arbete för facklig förändring. Vi kan inte skylla på regeringen om vi förlorar medlemmar utan de enda som kan ändra på det är vi. Facket ska inte sitta på bänken och göra sig till offer, säger hon.

Hon beskriver sig själv som en person med vinnarskalle och som antar utmaningar. Drivkraften är att göra skillnad.

- I det ligger ett mod. Man får inte vara rädd för att misslyckas i sådana här roller, säger hon.

Ungdomsledigheten i Norden krever mer effektive tiltak

Hvilke yrker kommer til å bli aktuelle, og hvilke kunnskaper og ferdigheter vil det være bruk for i fremtidens arbeidsliv? Gir ungdoms interesse for dataspill og chatting på Internett relevant erfaring? Slike spørsmål var også fremme da nordiske eksperter diskuterte metoder for å inkludere unge i jobb og utdanning på seminaret "Ungdomarnas vägar till arbete", i Finland 26. og 27. mai.

NYHET

16.06.2011

TEKST OG FOTO: BERIT KVAM

1 av 3 unge i Norden dropper ut av skolen før de er ferdig med videregående opplæring. Ofte glipper også kontakten med hjelpeapparatet. Statistisk er det en sammenheng mellom utdanning og sysselsetting. Derfor skjerpes innsatsen for å få tak i dem som står utenfor.



- Hvordan skal de unge som står utenfor arbeidsliv og studier få den kunnskapen og kompetansen som arbeidslivet krever? Hvordan motivere arbeidsgiverne til å rekruttere unge? Rekker resursene som er avsatt? Slik oppsummerte Erik Häggman, fra Närings-, trafik och miljöcentralen i regionen Egentliga Finland, fremtidens utfordringer.

De nordiske landene sliter med de samme utfordringene, men møter dem på ulik måte. Erfaringsutveksling ansees som nyttig, men problemet er at landene ikke nødvendigvis vet hvilke løsninger som virker. Prosjektleder Bjørn Halvors-

en ved Nordisk Velferdssenter etterlyste for eksempel mer systematisk gjennomføring, evaluering og oppfølging av innsatsen, slik Danmark og etter hvert Norge er i gang med.

En felles tenkning fargelegger også budskapene fra seminaret til det videre arbeidet der det blant annet anbefales at: "Alle skal være med og ikke stå utenfor utdanning og arbeid, at inngangsporten bli mer fleksibel, at alle må få mulighet til en ny sjanse og at det må bli enklere å få tilgang til service og støtte. Dessuten understreket deltakerne behovet for et sektorovergripende samarbeid og for livslang veiledning fra grunnskolen og fremover, særlig i tilknytning til overgangsfaser. For å hindre frafall er det også behov for mer fleksibilitet i grunnutdanningen, et ekstra skoleår for dem som behøver det, og tiltak som yrkesstart og ungdomsverksteder som kan hjelpe de unge med å ta et valg".

Unge i nordisk søkelys

I det nordiske samarbeidet er det i flere år satt søkelys på ungdom som står utenfor utdanning og sysselsetting. Da krisen rammet landene høsten 2008 steg ledigheten brått, og ungdomsledigheten særlig brått, til et nivå på opp til tre og fire ganger den generelle ledigheten. Situasjonen for ungdom som står utenfor arbeid og utdanning ble derfor grundig diskutert på arbeidsministrenes møte i oktober 2009. Der ble initiativet tatt til en tverrsektoriell kartlegging av de nordiske landenes innsatser mot ungdomsarbeidsløsheten. Rapporten "Nordiska länders insatser mot ungdomsarbetslöshet - kartläggning och analys" ble så presentert i oktober 2010 og diskutert både på utdannings- og arbeidsministrenes møte. Ministrene besluttet å forfølge temaet videre ved å utveksle erfaringer om gode eksempler på tiltak som virker. Seminaret "Ungdomarnas vägar till arbete" var sånn sett en oppfølging etter ministrenes ønske. Dessuten ble det startet et prosjekt i regi av Nordisk Velferdssenter som har som mål

å sammenligne tall og tiltak mot unges utenforskap mellom de nordiske landene.

Tiltak som ikke treffer

Generelt er det ikke vanskelig å peke på det som ikke virker. Verken den norske ungdomsgarantien eller det finske Sanssi-kortet, der arbeidsgiverne får støtte til lønnsutgiftene og den unge får tariffønn, treffer godt nok, sies det:

- En femtedel av de unge som har fått Sanssi-kortet, har fått jobb ved hjelp av det. Personlig hadde jeg ønsket at resultatet hadde vært bedre, men vi fortsetter arbeidet, sa avdelingssjef Tuija Oivo i det finske arbeids- og næringsministeriet.

Hun fortalte også at de nå skal jobbe aktivt med sosiale medier for å skape et forum for dialog mellom arbeidsgivere og ungdommer.

- Svakheten ved den norske ungdomsgarantien er at den



fanger opp for få, sa avdelingsdirektør Odd Wålengen i det norske arbeidsdepartementet og rettet fokus på frafallet i videregående utdanning.

-Som i andre nordiske land er det nær sammenheng mellom utdanning og sannsynligheten for å bli ledig. Det betyr at den viktigste innsatsen vi kan gjøre, er å få unge til å fullføre videregående skole, sa han.

Danmark i front

Danmark blir ofte holdt frem som eksempel. Allerede høsten 2009, etter et bredt forlik i Folketinget, ble "ungepakke 1 og 2" presentert, og fikk mye oppmerksomhet. Pakkene er målrettet unge i ulike aldersgrupper. Samtidig er det lagt vekt på å utvikle datagrunnlaget for å få mer kunnskap om hvilke innsatser som virker, og for å kunne sammenligne resultatene mellom de kommunale jobbsentrene, som har ansvaret for å sette politikken ut i livet.

Overordnet har målsettingen med "ungepakke 1 og 2" vært at unge som ikke har utdanning, skal motiveres til å ta en utdanning, og unge som har utdanning, men ikke jobb, skal

hjelpes i arbeid. Når det gjelder unge mellom 15 og 17 år er det i "ungepakke 2" lagt opp til et særskilt sikkerhetsnett. Her har også foreldrene et ansvar. Hvis de unge eller foreldrene ikke følger opp utdanningsplanen, eller ikke bidrar til å utarbeide en slik plan, kan de bli fratatt den særskilte ungeytelsen.



- Ledigheten blant unge har nå stagnert, og ser ut til å gå litt ned, forteller Kristian Bak, spesialkonsulent i Arbejdsmarkedsstyrelsen i Danmark.

I begynnelsen av april 2011 la den danske regjering frem "Ny ungepakke" som skal forsterke innsatsen mot arbeidsløshet blant unge. Denne forhandles mellom partiene i Folketinget med sikte på å få til en bred politisk enighet. Den nye pakken har fokus på en tettere kontakt mellom jobbsenteret og den ledige, utvidet mulighet for virksomhetspraksis og nye isbryterinitiativer for unge ledige akademikere.

Norge vil stoppe frafall

Frafallet fra videregående opplæring er en hovedutfordring i alle landene. I Norge har alle unge rett til videregående opplæring, en rettighet som må benyttes før fylte 25 år. Per i dag fullfører 69 % videregående opplæring. Frafallet er størst i yrkesfag, der kun 50 % fullfører, selv om det er et behov for flere med yrkesfaglig opplæring.

- Gjennom "Ny giv" er det satt i gang en storsatsing for å få flere til å fullføre videregående opplæring, som favner et partnerskap mellom Kunnskapsdepartementet, Arbeidsdepartementet og Barne-, likestillings- og integreringsdepartementet, utdanningsdirektørene i fylkene og de 432 kommunene i landet, forteller prosjektleder Lennart Hartgen i Kunnskapsdepartementet:

Satsingen består av to deler: oppfølgingsprosjektet og overgangsprosjektet. Overgangsprosjektet har som mål å skape et permanent samarbeid mellom kommunene og fylkeskommunene om de svakest presterende elevene for å øke deres motivasjon og evne til å gjennomføre videregående op-

plæring. Prosjektet er i gang, og det jobbes nå systematisk i alle. Lærere har fått opplæring i nye undervisningsmetoder og 2-3000 unge har fått tilbud om tilrettelagt undervisning i et 10. klasstrinn. Så langt har prosjektet vært vellykket, "Ny giv"- elevene oppfatter tilbudet som positivt. Prosjektet styres direkte fra departementet der kunnskapsministeren er tett på. En viktig side av det hele er å få frem et godt data-grunnlag om blant annet hvilke løsninger og tiltak som virker. Samtidig pågår oppfølgingsprosjektet.

Oppfølgingstjenesten mangler oversikt

Oppfølgingstjenesten er en fylkeskommunal tjeneste som skal ha oversikt over, kontakt med og følge opp ungdom mellom 15 og 21 år som står utenfor både utdanning og arbeid slik at flest mulig skal gjennomføre videregående opplæring. Oppfølgingstjenesten skal sørge for at alle unge i målgruppen får tilbud om tilpasset opplæring i kombinasjon med arbeidspraksis eller jobb. I dag mangler oppfølgingstjenesten oversikt over nær 30 prosent av sin egen målgruppe på vel 30000 ungdommer; godt over 8000 unge. Utfordringen er å få tak i dem. NAV har registrert om lag 4 - 5000 unge under 20 år, hvor halvparten er på arbeidsmarkedstiltaket "praksisplass". Samtidig definerer Statistisk Sentralbyrå i arbeidskraftundersøkelsen (AKU) tre ganger så mange, eller om lag 14 000 unge mellom 15-19 år, som arbeidssøkende.

Et samlet bilde viser med dette at svært mange unge under 20 år som står utenfor opplæring og arbeid, ikke er fanget opp av Oppfølgingstjenesten eller registrert i NAV. Oppfølgingstjenesten skal nå samarbeide med NAV om å kombinere arbeidsmarkedstiltak med opplæringsmål fra videregående opplæring. Elever som har droppet ut skal følges opp tidligere og med forpliktende avtaler, og det skal gjøres en ekstra innsats overfor ungdommene som har vært lengst utenfor opplæring og arbeid.

Busser fra Sverige

Krisen førte Sverige raskt i toppsjiktet i Europa når det gjaldt ungdomsledighet, nå har flere land gått forbi. Særlig store har problemene vært i de innvandretette miljøene i Malmö. Her har Arbetsförmedlingen satt igang oppsøkende virksomhet for å få kontakt med de unge som ikke har arbeid eller utdanning og fortelle om hvilken hjelp Arbetsförmedlingen kan tilby.

I rekken av tiltak som forteller litt om den vanskelige situasjonen mange unge har opplevd, er at Arbetsförmedlingen har satt opp busser til jobbmesser på ulike steder i Norge, der interesserte ungdommer får møte arbeidsgivere som har behov for arbeidskraft.

Den svenske ungdomsutdanningen er også under omlegging. Omleggingen innbefatter at det skal legges mer vekt på yrkestilpasning og arbeidsplasserfaring under utdanningen.

- Men det tar tid før den nye gymnasieskolen har funnet sine former, ifølge Dan Grannas, kansliråd i arbeidsmarknadsdepartementet.



- Utfordringene fremover er å korte ned overgangstiden fra skole til arbeid. Videre er det viktig å jobbe mer med gruppen unge utenfor, og gruppen unge utenriksfødte er en særskilt utfordring, sa Dan Grannas. Han viste til at den demografiske utviklingen vil endre bildet.

- Den vil forandre situasjonen for ungdommer fremover. Behovet for arbeidskraft øker, og unge med innvandrerbakgrunn kommer til å utgjøre en viktig arbeidskraftsressurs, sa han.

Unge trenger mening

- Har det noen nytteverdi at ungdom konkurrerer om å drepe flest mulig villsvin på Internett? Jeg tror det, sa direktør Georg Henrik Wrede fra det finske undervisnings- og kulturministeriet i sitt innlegg om sektorovergripende samarbeid. Vi må se ungdom som mennesker, ikke kun som arbeidskraft, og hjelpe dem til å finne sine egne veier. Det er viktig, for vi vet ikke i hvordan utviklingen går, og hvilke kunnskaper det vil være behov for i fremtiden. Kanskje er det å utvikle sosiale ferdigheter gjennom kontakt og samarbeid med personer i ulike aldre og fra ulike nasjoner som en kun har kontakt med på Internett, nettopp en kompetanse det er behov for i fremtidens arbeidsliv. Vi vet ikke, sa direktør Georg Henrik Wrede.

Han var også opptatt av muligheten som ligger i samspillet mellom ressursene som allerede finnes.

- Velferd skapes i samspillet mellom offentlig sektor, frivillig sektor, næringslivet og allmenn aktivitet. Det som hindrer samspillet er spørsmålet om taushetsplikt. Det er en nordisk tenkemåte. Spørsmålet er hvordan man kan samarbeide om informasjonsutveksling mellom ulike instanser, mente han, og det viktigste:

- Hvordan kan vi styrke ungdommen? Er det kanskje sånn at de ulike sektorene vil hjelpe med veldig spesifikke verktøy, mens behovet kanskje er litt mer å hjelpe den enkelte til å finne mening i en overgangstid. Vi er lærende individer, sa Georg Henrik Wrede.



Åsa Johansson är trendanalytiker på Unionen.

Rätten till ostörd fritid fackligt krav i Sverige

I höstens avtalsrörelse kommer Unionen, Sveriges största tjänstemannafack, att driva frågan om rätten till ostörd fritid. Det blev en av tre prioriterade frågor när medlemmarna fick bestämma vad som är viktigt att kämpa för just nu.

NYHET

16.06.2011

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: UNIONEN

”Nu förändras allt igen”, skriver ett av de många telefonbolagen i sin reklam för smartphone, mobiltelefonen som mera liknar en dator än en telefon och som gör det möjligt att surfa och ta emot e-post när och var som helst. Och reklamen har rätt, inte minst i förhållande till arbetet. Ju lättare vi blir att nå, ju rörligare vi blir med hjälp av tekniken, desto mera luckras gränserna upp mellan arbete och fritid. Arbetet förändras. Det var inte länge sedan en tjänsteman anlände till sitt arbete på morgonen, utförde arbetsuppgifterna under

dagen för att gå hem efter avslutat värv. Möjligen slank det med några papper i portföljen för att läsas på hemmaplan. I dag möjliggör den nya tekniken att arbetet kan skötas oavsett tiden och rummet.

- Det har hänt något med tjänstemannajobben de senaste femton åren och det moderna arbetslivet för tjänstemän är mera gränslöst än förr. Det har blivit vanligt att arbeta på andra platser och på andra tider. Det ger flexibilitet, men det

blir också lätt okontrollerbart eftersom man ofta själv måste sätta gränser för sitt jobb, säger Åsa Johansson på Unionens enhet för politik, opinion och påverkan.

Hon har länge följt arbetslivets förändring och hur arbetet förändras av den nya tekniken. I maj kom hennes senaste rapport som heter "Att ha kontoret i mobiltelefonen – en undersökning om gränslöshet och mobiltelefonanvändning i arbetslivet". Syftet med undersökningen har varit att studera hur tjänstemännen använder sin mobiltelefon i arbetet och i vilken utsträckning de upplever en gränslös arbetssituation. Man har undersökt om det finns skillnader mellan kvinnor och män, mellan chefer och andra anställda och om äldre och yngre. Enkäten sändes ut till 8000 medlemmar i Unionen och 2350 svarade. Av dem var 44 procent kvinnor och 55 procent män. Drygt en femtedel hade någon form av chefsbefattning.

En jämställdhetsrisk

Undersökningen visar att drygt 20 procent av deltagarna tycker att de ofta måste vara tillgängliga utanför jobbet. Av männen upplever 26 procent kravet på tillgänglighet, medan 18 procent av kvinnorna känner så. Av de deltagande cheferna instämmer 23 procent helt med påståendet om att de bör vara tillgängliga utanför ordinarie arbetstid och en tredjedel av dem kollar mail utom arbetstid mot bara åtta procent av icke-cheferna. 70 procent har mobiltelefon i sitt arbete, vilket är en liten ökning jämfört med tidigare undersökningar. Också här är det mycket vanligare att männen har mobiltelefon i jobbet. 80 procent av dem har arbetsmobil, jämfört med 56 procent av kvinnorna.

- Vi ser tydliga könsskillnader. Det finns en jämställdhetsrisk i den nya friheten. Män är tillgängliga i större utsträckning och de lägger mer tid på sina jobb, vilket kan påverka prestation och lön, säger Åsa Johansson.

Frågan är då om de nya mobiltelefonerna ökar stressen?

De flesta säger nej men sexton procent upplever att stressen ökar. Många anser att de själva bestämmer om de ska svara och också när de ska kolla av sin e-post. Över hälften upplever inte att arbetsgivarna kräver detta.

- När möjligheten finns lägger man den förväntningen på sig själv. Man vill hänga med och kan också bli rädd för att missa något. Ibland är de flytande gränserna mellan arbete och fritid ok, men det är viktigt att det finns tid för återhämtning, säger Åsa Johansson.

Chefer formar villkoren

De nya mobilerna är den del i det gränslösa arbetet. Ett annat faktum är att övertidsuttaget ökar. Organisationer är slimmade på många håll och många arbetstagare upplever att kraven på vad man ska prestera ökar. Man knappar in på raster, tar en macka vid skrivbordet på lunchen och finns tillgänglig när som helst. Detta gäller inte minst chefer, säger Åsa Johansson.

- De har en väldigt tuff arbetssituation och de formar också villkoren för de andra. Traditionellt sett hålls ett utvecklingssamtal om året, men idag behövs fler eftersom allt större ansvar för arbetssituationen och arbetstiden läggs på den enskilde.

Inför höstens avtalsrörelse har Unionen genom enkäter och regionala konferenser frågat medlemmarna vilka frågor de ville prioritera. Svaren visade att det finns stort intresse och starkt stöd för att driva rätten till ostörd fritid. Och det är ett krav som har stöd också hos de unga, berättar Åsa Johansson.

- När övertid och tillgänglighet på fritiden inte bara sker ibland utan blir systematisk påverkar det hälsan och både företag och individer förlorar på det. Relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare måste ses på längre sikt. Arbetsgivarerna bör därför fundera över hur jobbet ska organiseras så att man hinner med sitt jobb inom ordinarie arbetstid, säger Åsa Johansson.

EU-dom ger rätt till tjänstepension från flera länder

Den som arbetar i flera länder under sitt yrkesliv kan få en obehaglig överraskning när pensionen kommer. Tjänstepensionen är kanske lägre än den skulle ha varit om man hade hållit sig på hemmaplan hela tiden. Men att göra något åt problemet är lättare sagt än gjort.

NYHET

15.06.2011

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU & ARBETSRÄTT

Inom EU har man försökt i många år, och nya initiativ väntas i höst. Och i mars i år slog EU-domstolen fast att ett kollektivavtal som fick sådana här effekter var ett otillåtet hinder mot den fria rörligheten.

Det är inte de allmänna, lagstadgade pensionerna som är problemet utan tjänstepensionerna som man får på grund av en anställning och som arbetsgivaren helt eller delvis bekostar. En som hårdhänt fick erfara detta var belgaren Maurits Casteels, som hade jobbat i Belgien, Tyskland och Frankrike, fast hela tiden för samma arbetsgivare och med samma anställningsavtal. Men pensionsavtalen var olika, och det tyska kollektivavtalet innebar att han inte hade rätt till pension för de tre åren i Tyskland, eftersom han inte hade arbetat tillräckligt länge där. Om han hade avstått från att flytta runt hade han däremot fått pension för alla år som han varit anställd. Kollektivavtalet missgynnade alltså arbetstagare som hade utnyttjat den fria rörligheten och det var inte tillåtet, ansåg EU-domstolen. Maurits Casteels måste få pension även från Tyskland.

EU begränsar avtalsfriheten

Domen innebär inte att man nu genast måste ändra alla pensionsavtal som kan ha sådana här effekter, omständigheterna i målet var alldeles för speciella för det. Men den är ännu ett exempel på hur EU-rätten drar upp gränser för avtalsfriheten på områden där arbetsmarknadens parter i de nordiska länderna har stor frihet.

Det är också ett av skälen till att det har varit så svårt att anta EU-regler som ska göra att människor inte får sämre tjänstepension för att de utnyttjar den fria rörligheten. 2005 lade Europeiska kommissionen fram ett förslag till direktiv som ännu inte har lett någon vart. Det är sannerligen inte vanligt att Svenskt Näringsliv och svenska LO tycker lika om lagförslag från kommissionen, men här skrev de en gemensam protestartikel i Financial Times tillsammans med sina nederländska motsvarigheter. De påpekade att frågor som

rör intjänande, bevarande och flytt av pensionsrättigheter är reglerade i kollektivavtal i Sverige och Nederländerna, och att dessa system har utvecklats under lång tid och speglar förhållandena på arbetsmarknaden. Dessutom är tjänstepensionsavtalen nära förbundna med förhandlingar om löner och andra anställningsvillkor, som lagstiftaren inte ska lägga sig i. Om den gör det skulle den balans mellan förbättringar i pensionssystemen och löner och anställningsvillkor som parterna har enats om rubbas. För övrigt, fortsatte de, hindrar våra pensionssystem inte rörligheten, vare sig inom landet eller mellan länder.

Extremt olika tjänstepensioner

Men att tjänstepensionerna i vissa länder är en fråga för arbetsmarknadens parter är inte det enda, om ens det huvudsakliga, skälet till att medlemsländerna inte har kunnat anta något direktiv. Tjänstepensionssystemen är extremt olika och det är svårt rent tekniskt att utforma regler som ska underlätta rörligheten över gränserna utan att man rubbar den ekonomiska balansen i systemen. Om man petar i ett hörn händer det lätt något på motsatt sida. Inte minst är systemen anpassade till landets skatteregler. Får arbetsgivaren göra avdrag för premierna vid beskattningen? Räknas premien som en inkomst för arbetstagaren? Beskattas räntan på pensionskapitalet? Och hur beskattas pensionen när den betalas ut? Hur tjänstepensionerna är utformade är också beroende av hur ländernas allmänna pensionssystem ser ut och även det varierar kraftigt

Nya lagförslag i höst

Men kommissionen ger sig inte. Både de lagstadgade och de avtalade pensionssystemen behöver reformeras, menar den, och säger sig ha fått stöd för detta i svaren på den så kallade grönbok om "tillräckliga, långsiktigt bärkraftiga och trygga pensionssystem i EU" som den skickade ut förra året. Om kommissionens planer håller kan vi vänta nya lagförslag under hösten.

Stor forskel på arbejdsmiljø og helbred blandt danske lønmodtagere

Der er sket markante ændringer til både det bedre og det værre i måden, danskerne oplever deres eget arbejdsmiljø og helbred, viser ny stor undersøgelse.

NYHET

13.06.2011

AF MARIE PREISLER

Markant flere danskere end tidligere oplever, at deres fysiske arbejdsmiljø er blevet bedre, og flere føler sig bakket op af leder og kollega. Samtidig er andelen der oplever vold og trusler dog i kraftig vækst, og kortuddannede føler sig stadig markant mest nedslidte af deres job.

Det viser en ny stor undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). 10.600 lønmodtagere og selvstændige mellem 18-59 år fra forskellige brancher har svaret på spørgsmål om deres fysiske og psykiske arbejdsmiljø og helbred i 2010. En del af spørgsmålene blev også stillet i 2005, og undersøgelsen kortlægger derfor udviklingen i oplevelsen af fysisk og psykisk arbejdsmiljø, og den er præget af både markante fremskridt og store tilbageskridt.

Et stort fremskridt er, at markant færre siger, at de har et hårdt fysisk arbejde. Betydeligt færre beretter om en arbejdsdag med bærearbejde, løft og vrid i ryggen, skub og træk i en stor del af arbejdstiden. Der er også færre, der oplever, at de skal arbejde meget hurtigt, og den selvrapporterede ugentlige arbejdstid er faldet.

Den positive udvikling i det fysiske arbejdsmiljø dækker dog over stor variation og er ikke entydig.

Markant flere angiver at være udsat for vibrationer i hele kroppen fra eksempelvis køretøjer og maskiner, og flere udfører ensartede finger- og armbevægelser mange gange i minuttet. Lidt flere end fem år før oplever stillesiddende arbejde, og flere beretter om støjgener. Lidt færre vurderer deres generelle helbred som "meget godt" eller "godt", og undersøgelsen kan ikke påvise fald i andelen, der rapporterer at have været ude for en anmeldeligt arbejdeulykke.

Vold og mobning i fremgang

For det psykiske arbejdsmiljø er tendensen tilsvarende broget. Flere svarpersoner rapporterer, at de får mere støtte både fra nærmeste leder og fra kolleger. Til gengæld rapporterer flere medarbejdere også om følelsesmæssige krav i deres arbejde, og færre oplever mening i deres arbejde.

Der er også mange flere end tidligere, der angiver at have oplevet mobning, vold og trusler om vold. Ifølge undersøgelsen er der tale om en både "markant og signifikant" stigning i andelen af medarbejdere, der oplever at være blevet mobbet på deres arbejdsplads, truet med vold og udsat for vold. 6,4 procent oplevede trusler om vold i 2005. I 2010 var det 10,6 procent. I 2005 rapporterede 3,3 procent, at de havde været udsat for vold. I 2010 var det 7,5 procent. Og hvor der i 2005 var 10,3 procent, der havde oplevet at blive mobbet inden for de sidste 12 måneder, var det i 2010 tilfældet for 12,5 procent.

Mobning rapporteres oftest af jobgrupper, der arbejder ned mennesker, især i hjemmepleje, hjemmehjælp og blandt omsorgsmedhjælpere, pædagoger, pædagogmedhjælpere og rengøringsassistenter. Mens politifolk, fængselspersonale, undervisnings- og omsorgsarbejdere og handicappede oftest har oplevet at være udsat for vold og trusler om vold på arbejdet inden for de sidste 12 måneder. Kvinder oplever generelt mere mobning, vold og trusler om vold på arbejdspladsen end mænd.

Advarsel mod nedskæringer

Undersøgelsen dokumenterer markante forskelle mellem jobgrupper. Rengøringsassistenter, hjemmehjælpere, pædagoger og selvstændige angiver i højere grad end andre faggrupper, at de i mere end en fjerdedel af arbejdstiden arbejder med ryggen foroverbøjet eller vrider eller bøjer ryggen mange gange i timen.

Høje følelsesmæssige krav rapporteres især i jobgrupper, som arbejder med mennesker. Det er til gengæld også de jobgrupper, hvor flest oplever mening i arbejdet.

Mekanikere, maskin- og metalmontører samt slagteriarbejdere har høj risiko for ulykker og vurderer deres sikkerhedsklima lavere end andre jobgrupper. Og unge mellem 18 og 24 år oplever dobbelt så stor risiko for arbejdeulykker som deres ældre kolleger.

Undersøgelsen får den danske fagbevægelse til at advare indtrængende imod kommende nedskæringer på arbejdsmiljøområdet. LO-sekretær Ejner K. Holst hæfter sig ved, at undersøgelsen afdækker fortsat stor social ulighed og advarer mod en afskaffelse af efterlønsordningen:

– Grupper som rengøringsassistenter, hjemmehjælpere og folk i byggeriet har stadig et urimeligt hårdt fysisk arbejde. Et arbejde, der gør, at de har ondt i kroppen i mange år, inden de kan trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Derfor forekommer det fuldkommen grotesk, at et flertal i Folketinget vil afskaffe efterlønnen, der jo netop bruges af folk med hårdt fysisk arbejde, siger Ejner K. Holst.

Behov for forebyggelse

LO-sekretæren finder det også uacceptabelt, at regeringen har skåret dybt i bevillingen til Forebyggelsesfonden og de midler, arbejdsmarkedets parter fordeler i brancher med behov for bedre arbejdsmiljø. Og han advarer mod at lade varslede nedskæringer i den offentlige sektor ramme Arbejdstilsynet.

FTF, der er hovedorganisation for ca. 450.000 offentligt og privat ansatte, udtrykker især bekymring over stigningen i oplevet mobning, trusler og vold på arbejdspladsen. FTF er på linje med LO i kritikken af regeringens beslutning om at skære kraftigt i midlerne til Forebyggelsesfonden og advarer også mod at skære ned i Arbejdstilsynet og Beskæftigelsesministeriet.

- Det er dybt bekymrende, at vi ser en stigning i antallet af medarbejdere, som oplevet et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Derfor er det også fuldstændig uacceptabelt, at forligspartierne vælger at underminere forebyggelsesindsatsen mod bl.a. stress og psykisk nedslidning, siger Bente Sorgenfrey, formand for FTF.

Undersøgelsen består af såkaldt deskriptive analyser, der ikke afdækker, hvorfor de adspurgte oplever eget arbejdsmiljø, som de gør.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)