

Tema:
Apparna
förändrar
arbetslivet

04

Innhold

Ledare: Öppnar apparna dörren till ett nytt arbeidsliv?	3
Alla vill ha en app - men vilket behov ska de fylla? 4	
Livet efter Nokia innebär också nya möjligheter	7
Den tredje vågen av IT-revolutionen	9
Palle Ørbæk varsler ny kurs i Europas arbeidsmiljøindsats	12
Ny dansk ligestillingsmodel uden kvindevoter ...	15
Danskerne skal spænde livremmen ind	17
Är Nordens motstånd mot minimilöner osolidariskt?	18



ARBEIDSLIV I NORDEN

Arbeidsforskningsinstituttet
Postboks 6954 St. Olavs Plass
NO-0130 Oslo

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo, på oppdrag fra Nordisk ministerråd.

ANSVARLIG REDAKTØR

Berit Kvam

EMAIL

redaksjonen@arbeidslivinorden.org

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)



Ledare: Öppnar apparna dörren till ett nytt arbetsliv?

Mobiltelefonen är ett av de bästa exemplen på nordiskt samarbete som finns. Genom att samma standarder användes i Danmark, Finland, Norge och Sverige skapades en marknad som var tillräckligt stor för att företag som Nokia och Ericsson fick ett försprång och kunde skörda stora exportframgångar.

KOMMENTAR

22.05.2012

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FUNGERENDE REDAKTÖR

Redan 1969 bildades en gemensam arbetsgrupp för de nordiska televerken. 1981 kom världens första helautomatiska mobiltelefonsystem: NMT (Nordiskt mobiltelefonsystem).

1992 digitaliserades mobiltelefonsystemet och kallades för GSM. Telefonerna blev mindre och mindre men innehöll allt mer: kameror, räkneapparater, spel och musik. Nokia blev världens största producent av mobiltelefoner och var länge tekniskt ledande.

- Nokia skapade smarttelefonen, men när den mobila världen med ständig uppkoppling blev verklighet tappade den finska mobiltelejätten greppet, skriver Carl-Gustav Lindén, som följt Nokia tätt i många år.

Problemet sägs vara att operativsystemet som Nokia använde var föråldrat. Därför beslöt bolaget att inleda ett samarbete med Microsoft i stället.

- Nu håller hela Finland andan i väntan på besked om denna kursändring kommer att ge resultat.

Under tiden måste tusentals anställda sägas upp – men det innebär också möjligheter. Många nya företag kommer att bildas. Mobiltelefonerna har samtidigt blivit en arena för kampen

om att konstruera appar, de små tillbehörsprogrammen som ofta också används för att öppna dörren till de stora datasystemen. Svenska Decuria är ett av de många företag som nu arbetar med att utveckla mobilappar. De kommer att påverka arbetslivet på sätt vi ännu inte anar.

Konkurrensen om de bästa systemutvecklarna är stenhård. Det är inte bara pengar som gäller. Lika viktig är möjligheten att både kunna jobba och leva. Det ska vara kul på jobbet, finnas bra förmåner och varje individ får en egen utvecklingsplan, skriver Gunhild Wallin som besökte Decuria i Gamla Stan i Stockholm.

- Vi vill vara en drömarbetsplats, säger Elin Lundström.

Det är ord som klingar ljuvt i Palle Ørbæks öron. Han är direktör för det danska Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø och har sett att stress blivit ett av de största problemen i hela Europa. Men orsakerna till stress är komplexa. Det är inte bara ett arbetsmiljöproblem.

- 24/7-samhället breder ut sig. När vi säger att våra jobb stressar oss mer, handlar det ofta om att summan av jobbrelaterade och privata stressfaktorer har blivit större, säger han i Marie Preislers porträtt.



Alla vill ha en app - men vilket behov ska de fylla?

- Mobilappar kommer att innebära nya sätt att arbeta eftersom man kommer åt system överallt och företagen kommer i allt större utsträckning att använda mobiler som ett arbetsredskap, säger Elin Lundström, VD för IT-företaget Decuria i Stockholm, som bland annat utvecklar appar för företag.

TEMA

22.05.2012

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: ANETTE ANDERSSON

MedUniverse är en webbplats där 2800 läkare kan utbyta erfarenheter och kunskap i ett slutet nätverk. Numera kan de också göra det i sina smarta mobiler genom en app. Ett annat exempel på en jobbrelaterad app är Medipal som fungerar som en kommunikationskanal mellan läkare och patienter och där läkaren till exempel snabbt kan få reda på hur patienten mår. Appar har också utvecklats för butiker som använder mobilen för att scanna varor. De smarta mobilerna blir allt mer ett arbetsredskap.

Bakom de här exemplen på hur appar kan användas i det dagliga arbetet står företaget Decuria i Stockholm. De märker att det finns ett växande intresse hos företag att få hjälp att utveckla egna appar, men vill inte bara säga ja och tack till uppdraget utan att noga undersöka att appen ger ett mervärde och stödjer företagets funktion.

- Företag eller organisationer kan komma till oss och säga "Vi vill ha en app", men vi tar reda på hur deras behov ser ut. Är det en app de behöver, eller något annat? Vi vill inte lura på nå-

gon det de inte behöver bara för det verkar kul och modernt, säger Elin Lundström, VD för Decuria.

Biologen blev IT-konsult

Det är en fredag eftermiddag i maj och dagen då sommaren har kommit till Stockholm. På Decurias kontor i en av Gamla stans gränder råder fredagslugn, åtminstone än så länge.



Snart kommer konsulterna att komma in från sina kunder för att sammanstråla innan helgen tar vid. En bit in på intervjun hörs också ett ihärdigt bankande från rummet intill. Det är två av delägarna som håller på att montera ihop ett fotbollsspel och snart verkar spelet vara igång, ska man tro de glada eller besvikna rop som tränger in genom dörren. Decuria startades 2001 i syfte att bli ett drömföretag och en del i det är att också ha roligt tillsammans.

Elin Lundström, nyligen utsedd till månadens inspiratör av tidningen Naturvetaren är egentligen biolog, men när hon närmade sig magisterexamen i biologi insåg hon att karriärvägarna var begränsade. En framtid som forskare kändes som en instängd vision och lockade inte. Eftersom hon alltid varit intresserad av datorer läste hon datavetenskap parallellt i slutet av 90-talet och kom ut i arbetslivet när IT-boomen var som hetast. Hon fick jobb direkt på ett litet, trevligt konsultföretag med tretton anställda. Två år senare hade företaget köpts upp och fusionerats och de var tvåtusen anställda. Det passade inte Elin Lundström och några av hennes kolleger.

- Jag ville komma bort från den större organisationen där man bara var en liten kugge i maskineriet. Jag saknade det lilla företaget och vi ville starta ett företag där man har kul på jobbet,

har inflytande över uppdragen och över hur företaget drivs, berättar hon.

Visionen om en drömarbetsplats

De tre grundarna hade en gemensam vision. De ville skapa ett företag där alla skulle både äga och driva företaget. Alla konsulter som anställs får chansen att bli delägare och alla förväntas bidra med idéer och engagemang. Tanken var från början att jobba med företag som hade en etisk profil eller som arbetade med socialt ansvar, men tiden var emot dem. IT-branschen genomled några tuffa år och Corporate Social Responsibility, CSR, var ännu inte särskilt stort. Men grundtanken var, och är, att inte ta vilka uppdrag som helst, till vilket pris som helst. Företaget klarade sig också igenom de svåra åren och har nu vuxit till tio delägare och för knappt ett år sedan firade man sin tionde födelsedag genom en längre utbildningsresa. Varje år gör de en gemensam konferensresa, i år till ett slott i Rhonedalen. Varannan vecka hålls frukostmöte där någon av delägarna håller föredrag. Var sjätte vecka är det temamöte som bland annat tar upp framtidsstrategier och verksamhetsutveckling och då går alla ut tillsammans efter mötet. Alla håller sig också ajour med sina områden genom olika forum, chattar, publikationer med mera.

Mognare kunder

Elin Lundström är själv kravanalytiker. Det innebär att hon "översätter" verksamhetens behov till tekniska krav som kan användas för att utveckla IT-system. Det gör hon bland annat genom workshops och brainstorming i olika grupper.

- Man måste se till kundens verksamhet och behov för att se vilken teknik ett företag eller organisation behöver, säger hon.

Men hur ska kunderna kunna formulera vad de behöver i en bransch som utvecklas så snabbt?

-När man inte kan formulera behoven försöker vi se vilka resultat de vill uppnå med sin verksamhet mera överordnat och så får vår interaktionsdesigner visa skisser på hur de tekniska systemen kan se ut. Vi vill förstå det som finns i verksamheten och finna nya sätt att med teknikens hjälp arbeta mer effektivt. Appar blir

ett sätt att genom sin mobil komma åt företagets IT-system, säger Elin Lundström.

Visserligen har kunderna inom IT-området blivit mognare, men ännu finns många företag med låsta tekniska miljöer. Men det blir allt vanligare att man använder sig av så kallade molntjänster, det vill säga alla data finns tillgängliga genom webben var som helst ifrån och även företag eller organisationer som tidigare varit mer stängda går åt det molnbaserade hållet. Metoderna som används för att skapa tekniska system är också mer flexibla än förr och kallas agila. Det innebär att det är ett tätt samarbete med kunden eller beställaren, vilket gör att det går att ta vara på förändringar i kundens behov under resans gång.

En andra familj

Förutom rollen som kravanalytiker finns på företaget projektledare, programmerare och interaktionsdesigners. Nyligen har man också anställt en rekryterare på deltid. Konkurrensen om duktiga medarbetare är hård, särskilt systemutvecklare, och det är en utmaning att rekrytera folk.

- Det svåra är att få dem att komma hit, men lyckas vi med att det och de kommer för ett samtal så brukar det ordna sig, säger Elin Lindström.

Så vad lockar de med? Det ska vara kul på jobbet, finnas bra förmåner och varje individ får en egen utvecklingsplan. Man värderar också balansen mellan arbete och fritid och ingen ska behöva jobba åttio timmar i veckan som vore det normalt. Alla blir också delaktiga i företagets utveckling och har olika ansvarsområden, till exempel inom miljö, friskvård, webbutveckling och det egna företagets IT-utveckling.

- Vi vill vara en drömarbetsplats och att vara det också för de nya som kommer är min drivkraft. Vi är lite som en andra familj, säger Elin Lundström.



Elin Nordström och Tobias Karlsson, som är senior projektledare, vid det nyinköpta fotbollsspelet.



Livet efter Nokia innebär också nya möjligheter

Tusentals av Nokias tidigare anställda har tvingats fundera över sin framtid när företaget säger upp folk i massor. I Finland står hoppet till att många av dem blir företagare.

TEMA

22.05.2012

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN, FOTO: CATA PORTIN

Petra Söderling hade jobbat tolv år på Nokia och det var med lite sorg i hjärtat hon häromdagen lämnade sitt jobb som Open Source Director för Symbian, det operativsystem för mobiltelefoner som nu avvecklas. Samtidigt är hon realist. Nokias framgångar har varit fantastiska, men det som händer när bolaget skär ner öppnar helt nya möjligheter.

- Det bästa som hände Finland var Nokia, det näst bästa att Nokia gick under, säger Söderling som själv håller på att bygga ett eget företag.

Det är en massiv exodus som pågår, över tiotusen har redan försvunnit eller ska bort bara i Finland, trettiotusen globalt. Samtidigt har hon märkt att folk som lämnat Nokia inte längre är intresserade av att arbeta inom stora organisationer. De vill starta företag, de har erfarenheten och de har pengarna.

- Detta är en aldrig skådad möjlighet.

Enligt Petra Söderling har Nokia tagit sitt ansvar på ett bra sätt. Folk som blir över fortsätter att få lön under en period som är beroende av

hur länge man arbetat vid företaget, man kan också få upp till 25 000 euro i bidrag för att starta eget och dessutom ställer Nokia upp med säkerheter för banklån för dubbla summan.

Hobby blev jobb

Självt har hon sedan 2009 drivit sitt företag Mobile Brain Bank som ett ideellt hobbyprojekt vid sidan av jobbet på Nokia, men nu är det allvar. Via tjänsten kan företag som behöver köpa mobila applikationer komma i kontakt med och lägga ut jobb på programmerare.

- Vi tittar på alla bud och analyserar budgivarna varefter vi ger vårt råd till kunden.

Företaget tar 10 procent av kontraktets värde som avgift. Tanken är framförallt att ingenjörer som blir arbetslösa ska komma igång med egen verksamhet.

Omkring 2000 ingenjörer finns nu i nätverket och hittills har 25 projekt lagts ut. Men detta är bara början. Petra Söderling har också grundat ett bolag i USA och tror att hennes nätverk av branschfolk ska komma till nytta. Hon hoppas att ett tusental ingenjörer ska kunna sysselsättas sig via Mobile Brain Bank.

Petra Söderling, som har blivit något av en inofficiell talesman för dem som lämnar Nokia, är också oroad av att värdefull kompetens försvinner. En tidigare kollega ville till exempel bli jordbrukare, en annan börja måla med vattenfärger.

Hittills har Nokia stött ett hundratal affärsidéer, medan kanske lika många fått tummen ned.

Söker bidrag

För folk med hög utbildning och pengar på banken innebär uppsägningarna kanske inte samma katastrof som till exempel vid mobiltelefonfabriken i Salo där verksamheten flyttas till Asien och ettusen som arbetat med produktionen måste gå. Finlands regering har sökt om bidrag från Europeiska globaliseringsfonden för att kunna hjälpa alla som blir arbetslösa med att omskola sig och hitta nya uppgifter. I en stad där arbetslösheten redan ligger på över elva procent är uppgiften ändå inte lätt. Även om Nokias uppgång och fall kan bidra till att resurser frigörs och blir nyttiga i andra sektorer är det ändå klart att för många är det som händer en

personlig katastrof, även om Nokia även här är med och hjälper de som sägs upp att gå vidare.

Tappade greppet

Nokia skapade smarttelefonen, men när den mobila världen med ständig uppkoppling blev verklighet tappade den finska mobiltelejätten greppet. Nokia, som bara för ett drygt år sedan dominerande världsmarknaden har förlorat andelar till konkurrenter som Samsung, HTC och Apple i rasande takt. Det har sagts att problemet är operativsystemet Symbian, som är föråldrat. Därför beslöt bolaget under nya chefen Stephen Elop, den första icke-finländaren, att inleda ett samarbete med Microsoft om att göra telefoner med operativsystemet Windows i stället. Nu håller hela Finland andan i väntan på besked om denna kursändring kommer att ge resultat. Just nu ser det dystert ut och börskursen fortsätter att dyka.



Den tredje vågen av IT-revolutionen

Utvecklingen av de smarta mobilerna förändrar vardagen för många. Men möjligheten att kunna komma ut på Internet var man än befinner sig är bara en del av den nya IT-revolutionen som även kommer att få stora konsekvenser i arbetslivet. Det som gör de smarta mobilerna och pekplattorna till ett så kraftfullt redskap är att Apple släppte kontrollen över vad som skulle finnas i dem.

TEMA

22.05.2012

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: CATA PORTIN

Vem som helst kan utveckla en ny app – det lilla dataprogrammet som förbinder mobilen med de stora IT-systemen - och sälja eller skänka bort den gratis genom Apples Appstore. De övriga mobiltillverkarna har följt efter med en liknande tillgänglighet till de källprogram som krävs för att apparna ska fungera.

Att det går så snabbt att ladda ner en app och att utvecklingskostnaderna kan delas på så många att priset per användare blir mycket lågt, gör att marknaden för appar har exploderat. Förra året laddades det ner 10 miljarder appar i världen,

enligt analysföretaget Gartner. I år blir det tre gånger så många, 30 miljarder. 2015 väntas antalet nedladdade appar uppgå till 50 miljarder. Marknaden för appar var 2011 ungefär 100 miljarder kronor.

Skräddarsydda lösningar

En annan avgörande faktor är att de smarta telefonerna och pekplattorna är utrustade med program som automatiskt kan läsa av var användaren befinner sig. Det gör det möjligt att skräddarsy den information som utväxlas med

användaren. Ett exempel är reklamen i digitala medier:

- Vi kan utveckla system där vi ger en glassproducent möjligheten att gå ut med ett rabatterbjudande på Gotland om solen skiner där, men inte i Stockholm om det regnar där, säger Raoul Grünthal, som är koncernchef för medieföretaget Schibsted Sverige.

För enklare uppgifter, som att hitta praktisk information på nätet, kontrollera epostlådan, osv går det ofta snabbast och enklast på den smarta mobilen. Det gör att de traditionella datorerna används mindre. I Sverige har till exempel datoranvändningen i hemmen minskat med 20 procent sedan 2008.

När datorerna började introducerades på 60-talet var de så stora och dyra att bara större verksamheter hade råd med dem. Många personer fick samsas om att använda samma dator. När de personliga datorerna utvecklades på slutet av 70-talet kunde alla få sin egen dator på sin arbetsplats och i hemmet. Det var inte längre självklart att man arbetade på en dator som tillhörde arbetsgivaren.

Många företag och verksamheter lägger ned stor möda på att ha en IT-struktur där medarbetarna arbetar på samma sorts program. Med de smarta mobilerna och pekplattorna har datorerna blivit ännu mer privata. De anställda tar med sig jobbet i sängen och utnyttjar mobilerna och pekplattorna på sina egna unika sätt. Louise Barkhuus är en forskare som har doktorerat inom området människa-maskin-interaktion. Hon var tidigare verksam vid UC San Diego i USA, men är numera stationerad i Stockholm och vid Mobile Life Center. När hon började studera hur folk använde de nya redskapen slogs hon av att alla gjorde det på sitt eget sätt.

Alla använder mobilen på sitt eget sätt

- De smarta telefonerna användes på individuella sätt, där användarna blandade och ändrade de existerande funktionerna för att passa deras egna prioriteringar; de la till vissa funktioner och ignorerade andra för att skapa sin egen mix, påpekar hon, i en artikel i tidskriften Personal and Ubiquitous Computing.

”Ubiquitous Computing” förkortas ofta Ubi-comp och är ett uttryck som handlar om att

IT integreras i vardagliga objekt och hur det påverkar människorna. Andra uttryck för Ubi-comp är ”IT i allting”, eller ”IT i brödrostaren”.

Den stora ändringen för arbetslivet handlar inte om man använder en smart mobil eller pekplatta till att utföra arbetsuppgifter och hålla kontakten med jobbet. Den stora förändringen är hur de tjänster som ett företag eller en verksamhet erbjuder kommer att påverkas av att (nästan) alla bär en dator med sig var de än är.

För att ta ett konkret exempel:

Att driva ett kommunalt parkeringsbolag har hittills handlat om att ha kontrollörer som ser till att betalningsautomaterna fungerar och att de som inte betalt avgift får en böter. Men i Göteborgs kommun utvecklas nu en app som kallas Parkering Göteborg och som kan laddas hem gratis. I den visas var det finns parkeringsplatser, hur man kör dit, vilken timkostnaden är och vilka kort man kan betala med.

- I vissa fall visas även hur många lediga platser det finns där. Det är något som vi ska utveckla ännu mer. Vi strävar alltid efter bra lösningar som underlättar för våra kunder, säger Maria Stenström, vd för Göteborgs Stads Parkeringsaktiebolag.

Det är inte bara av omtanke för bilisterna:

- Forskning har visat att en hög andel av biltrafiken i en innerstad beror på att folk åker runt och letar efter parkering. Vi vill bidra till en minskad biltrafik.

I USA finns beräkningar som visar att 30 procent av trafiken i storstädernas centrum består av bilar på jakt efter en parkeringsplats.

Just inom parkeringstjänster har det utvecklats en uppsjö av olika appar. ”The Parking Meter” är en digital parkeringsmätare som påminner användaren när tiden håller på att ta slut. Med appen kan man notera var man parkerade bilen, eller ta en bild av det. Dessutom ser den GPS-koordinaterna där man parkerade och kan länka vidare till Google Maps så att man lätt kan hitta tillbaka om man parkerar bilen i en främmande stad.

Den svenska appen ”Jaga Lisa” tar utvecklingen ytterligare ett steg. Den är utvecklad av person-

er med ett ansträngt förhållande till applisor, som parkeringsvakter ofta kallas i Sverige. I appen finns en funktion som gör att en bilist kan varna andra bilister om de ser en parkeringssvakt. Då får alla andra bilister som har samma app och som befinner sig inom en omkrets av 200 meter, ett varningsmeddelande på sin telefon.

Kombinera olika funktioner

Allt detta sker genom att enkelt kombinera funktioner som redan finns på den smarta mobilen.

Men tekniken stoppar inte där. Det finns redan system där det är möjligt att fylla på pengar i parkeringsautomaten utan att behöva gå ut och betala. Varje parkeringsmätare har sin egen mobiltelefon och nummer. Automaten ringer upp din telefon och frågar om tiden ska förlängas eller inte. Betalningen sker förstås också genom den smarta mobilen.

Apparna gör det möjligt för företag och organisationer att skräddarsy tjänster på ett sätt som aldrig tidigare varit möjligt. Samtidigt kan användaren i stor grad själv bestämma var, när och hur han eller hon vill ha tjänsten utförd.

Den tredje IT-revolutionen förändrar ramvilkoren för såväl verksamheten och de anställda som för användarna. I vissa fall blir ändringen mest kosmetisk, men i andra fall kan hela verksamheter och yrken försvinna eller förändras radikalt.



Palle Ørbæk varsler ny kurs i Europas arbejdsmiljøindsats

At sikre arbejdstagerne den bedst mulige arbejdsevne. Det bør have topprioritet i arbejdet med arbejdsmiljø, mener Palle Ørbæk, direktør for det danske Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Han bakkes op af ti andre europæiske arbejdsmiljøforskningschefer

PORTRETT

22.05.2012

TEKST: MARIE PREISLER

Det er på høje tid, at de europæiske lande og EU ændrer fokus i arbejdsmiljøindsatsen, så arbejdsevne bliver nøgleordet. Det vurderer Palle Ørbæk, der derfor har omlagt forskningsindsatsen på det statslige Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA, som han har stået i spidsen for de seneste ni år.

- Den hidtidige arbejdsmiljøindsats og forskningen i både Danmark og resten af Europa har primært handlet om at undgå, at medarbejdere fik fysiske eller psykiske skader. Men denne klassiske tilgang er for snæver. At sikre alle den bedst mulige arbejdsevne er et meget bedre udgangspunkt, og det arbejder vi efter i NFA, siger Palle Ørbæk.

Europas befolkning bliver ældre, og mange forlader arbejdsmarkedet før pensionsalderen på grund af manglende arbejdsevne og dårligt helbred. Det scenarie bekymrer både Palle Ørbæk og de øvrige ti europæiske forskningscenterledere i Perosh, et partnerskab for 11 europæiske forskningscentre for arbejdsmiljø.

Partnerskabet, som Palle Ørbæk er tidligere formand for, påpeger i en helt ny fælles rapport til EU og de europæiske lande, at der fortsat er store arbejdsmiljøudfordringer, som skal løses. Rapporten peger på, at muskel- og skeletbesvær som ondt i ryggen er den største kilde til sygefravær på europæiske arbejdspladser. Og at arbejdstagere i hele Europa frygter for stadig flere psykosociale belastninger i form af blandt andet stress i takt med, at den globale konkurrence stiger og arbejdsformer ændres.

Mere viden om smerter

Det og den hastigt voksende brug af nanoteknologi i industrien er blandt de udfordringer, der bør prioriteres højest fremover, anbefaler de 11 forskningscentre i rapporten "Sustainable workplaces of the future – European Research Challenges for occupational safety and health".

Der er også enighed på tværs af landegrænserne om, at de mange store udfordringer kun kan løses ved at arbejde på mange fronter for at sikre arbejdsevne blandt arbejdstagerne. Og det glæder Palle Ørbæk meget:

- Det er en meget glædelig udvikling, at der nu bredt i Europa er ved at brede sig en forståelse af, at den klassiske tilgang er ikke nok til at sikre, at færre forlader arbejdsmarkedet bliver, sygemeldt og erklæret uarbejdsdygtige.

Han mener, at der er brug for at vide meget mere om smerter og det meget komplekse samspil mellem fysiske og sociale årsager til, at nogen eksempelvis mister arbejdsevnen på grund af en dårlig ryg, mens andre har det godt med at arbejde trods rygmerter.

Mental sikkerhedskultur

Også når det gælder stress er årsagerne komplekse, påpeger Palle Ørbæk. I hele Europa vokser arbejdstagernes frygt for at blive stressede. Og det er en helt realistisk frygt, mener han. Men stress er ikke alene et arbejdsmiljøproblem. Det er også et generelt samfundsproblem.

- 24-7 samfundet breder sig. Så når vi siger, at vores arbejde stresser os mere, vil det ofte afspejle, at den samlede sum af arbejdsmæssige og private stressfaktorer er blevet større.

Han erkender, at han også selv kan have svært ved at beslutte sig for, at "nu må arbejdsdagen være slut for i dag" og derefter hellige sig familielivet hjemme i Malmö. Måske der er behov for en mental sikkerhedskultur, foreslår han med et smil. Men ikke kun i spøg. Arbejdspladskulturen er afgørende for både det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø, herunder for antallet af ulykker.

Uhyggeligt mange ulykker

Palle Ørbæk ærgrer sig over, at både Europa som helhed og Danmark stadig har mange alvorlige ulykker på arbejdspladsen.

- Statistikkerne er uhyggelige, og så er det faktiske omfang endda større end tallene viser. Desværre er det ikke lykkedes at få bugt med de alvorlige ulykker. Især mange unge, nyansatte og udenlandske medarbejdere kommer til skade. De får måske mangelfuld instruks eller forstår den ikke og kommer måske fra et land med en helt anden kultur, siger Palle Ørbæk.

Den er gal med sikkerhedskulturen, mener han. I dag finder alle i vores del af verden det uforvarsomt at køre i bil uden sikkerhedssele. Det var helt naturligt for 30 år siden, men kulturen er skiftet, og samme skift er der brug for, når det gælder om at indrette arbejdsplads og arbejdsprocesser, så ulykkerne ikke opstår.

Nanoindsats nu

Også når det gælder brugen af nanoteknologi er der behov for en radikal og hurtig arbejdsmiljøindsats, mener Palle Ørbæk. Forskningen i nanosikkerhed halter langt efter den industrielle brug, der tordner derudad, så der er brug for hurtigst muligt at udvikle testmetoder, så det er muligt at afgøre om et produkt eller produktionsmetode er ufarlig, eller om der skal stilles krav til håndteringen af produktet - både for de involverede i produktionen af produkter, der indeholder nanopartikler, og for slutbrugeren af produkterne.

- Jeg er personligt ikke alarmeret over situationen, for jeg tror, vi kan nå at få fat i den lange ende, men det kræver handling nu, siger han.

Forbrugerorganisationer har udtrykt alvorlig bekymring og kræver mærkning, så den enkelte forbruger får et frit valg i forhold til, om de vil købe produkter, der indeholder nanopartikler. Om den løsning er god, vil han lade politikerne om at forholde sig til. Men mærkning løser ikke alle problemer, vurderer Palle Ørbæk. For kun nogle anvendelser af nanomaterialer er problematiske, og det skal den enkelte forbruger så selv finde ud af, hvilket er umuligt.

Heldigvis er der globalt fokus på nanosikkerhed. Eksperter fra over 30 lande har lige været på besøg hos NFA, der huser et nyt Dansk Center for Nanosikkerhed skal de kommende tre år forske i bedre risikovurdering af nanopartikler. Centret tæller forskere fra fem danske forskningsinstitutioner under ledelse af en professor Ulla Vogel, på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Optimist om fremtiden

Den danske regering er blevet kritiseret for ikke at nævne arbejdsmiljø med et ord i sin økonomiske 2020-plan. Men Palle Ørbæk er fortrøstningsfuld, for hvis regeringen skal lykkes med at udvide arbejdsstyrken med 180.000 nye jobs, som den har varslet, er det et nødvendigt virkemiddel at sikre et godt arbejdsmiljø med plads også til mennesker, der ikke har 100 procents arbejdsevne.

Samtidig vedtog Folketinget sidste år en plan for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020, der har som målsætning at nedbringe antallet af muskel- og skelet-overbelastninger og psykiske overbelastninger med 20 procent. Og den plan er der stadig bredt politisk flertal bag.

Palle Ørbæk forudser, at muskel- og skeletskader og stress stadig vil være store udfordringer om ti år men forventer, at der vil være flere og bedre tilgængelige virkemidler i indsatsen for at forebygge dem. Det vil heller ikke lykkes at fjerne alle arbejdsulykker, men der vil være væsentlig færre til den tid, forudser han og forventer samtidig, at nye kemikalier vil give nye udfordringer.

Mere sundhedsfremme på jobbet

Til gengæld tror han på et stort gennembrud, når det handler om arbejdstagernes generelle sundhedstidstand. Arbejdsmarkedets parter vil tage stadig større ansvar for at sikre, at medarbejderne får en god søvn, spiser sundt og får

motion m.m. Og mens generelle sundhedskampanjer især har appel blandt de højtuddannede, kan indsatsen på arbejdspladsen nå en bredere kreds, forudser han.

Men han opfordrer samtidig til at udvise stor omtanke.

- Sundhedsfremme på jobbet er en naturlig forlængelse af arbejdsmiljøindsatsen og gavner arbejdsevnen, men det skal ske på en måde, der ikke krænker den enkeltes frie valg af livsstil. Og der skal være evidens for, at det virker og er sikkert. At måle medarbejdernes blodtryk gør ikke i sig selv nogen mere sunde.

En svensk dansker

Svenskerne var hurtigere end danskerne til at indse nødvendigheden af et globalt perspektiv på arbejdsmiljøforskningen, men danskerne er kommet efter det, vurderer Palle Ørbæk. Og sammenligningen hviler på en stor personlig erfaring.

Han er født, opvokset og lægeuddannet i Danmark, men efter endt lægeeksamen var det lettere at få job på den anden side af Sundet, hvor han derfor flyttede over og blev ansat på Universitetssjukhuset i Lund og specialiserede sig i arbejdsmiljø og arbejdsmedicin. Og selvom han de seneste år har haft arbejdssted på NFA's hovedsæde på Østerbro i København, bor han stadig i Sverige med sin svenske hustru, mens parrets voksne datter er flyttet til København. Det betydelige svenske islæt har ligefrem sat sig i sproget: Han taler et formfuldendt dansk men med en lille men tydelig svensk accent.

Ny dansk ligestillingsmodel uden kvindekvoter

Den danske regering vil forpligte virksomheder til arbejde på at få flere kvinder i ledelser og bestyrelser men uden kvindekvoter.

NYHET

22.05.2012

TEKST: MARIE PREISLER

Mens EU-kommissionen overvejer kønskvoter i selskabsbestyrelser, skrider den danske regering nu til handling med en ny model, der uden brug af kvoter kræver en indsats for mere ligestilling i toppen af både offentlige og private virksomheder.

Modellen forpligter de 1.100 største danske virksomheder til at fastsætte måltal for bestyrelsens andel af det underrepræsenterede køn – typisk kvinderne - og at have en politik for generelt at øge andelen af kvinder på alle virksomhedernes ledelsesniveauer. Virksomhederne skal i deres årsrapporter også redegøre for, hvor lang de er nået, og det kan udløse bøder at undlade at rapportere.

- Kvinder udgør en væsentlig og kvalificeret andel af samfundets ressourcer. Det skal virksomhederne blive bedre til at udnytte. Og samfundet skal høste gevinsten af, at alle talenter bliver bragt i spil, sagde ligestillings- og kirkeminister Manu Sareen, da han præsenterede den nye politik sammen med erhvervs- og vækstminister Ole Sohn.

Model uden kvoter

Modellen, som regeringen har døbt "Den danske model", lader det være op til den enkelte virksomhed selv at vælge ambitionsniveau for måltal og ligestillingspolitik. Der er ingen kvotekrav som i Norge. To af de tre regeringspartier, Socialdemokraterne og SF,

har ellers tidligere talt for kvindekvoter, men regeringen er nået frem til, at det er langt bedre, at virksomhederne selv opstiller måltal, der er afpasset hver enkelt virksomheds situation og brancheforhold, fastslår erhvervs- og vækstminister Ole Sohn fra partiet SF.

Blandt private virksomheder forpligtes kun de største af de kommende lovændringer, mens alle statslige selskaber uanset størrelse opstille måltal og udarbejde en politik for at få flere kvinder i ledelsen. Det er en markant stramning i forhold til hidtil, hvor statslige virksomheder kun været forpligtet til at arbejde for en ligelig kønsmæssig sammensætning – og i mange tilfælde kun i vidt muligt omfang.

- Det er ret og rimeligt, at det offentlige går forrest, når vi stiller så klare krav til de private virksomheder, siger Manu Sareen.

Positiv reaktion i erhvervslivet

Regeringen stiller ikke konkrete krav til kommuner og regioner men opfordrer til at udarbejde fælles retningslinjer for at fremme kvinder i ledelsen på regionalt og kommunalt plan.

Dansk Industris brancheorganisation DI bakker op om ligestillingsmodellen og glæder sig over, at regeringen har opgivet tanken om kvoter. Der er dog ét punkt i modellen, DI ikke bakker op om: At virksomhederne risikerer en bøde på

5000 til 10.000 kroner, hvis de ikke oplyser om deres ligestillingspolitik i årsrapporten.

Danske kvinder er nogle af verdens bedst uddannede, men de seneste år er andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer kun steget med få procentpoint.

Danskerne skal spænde livremmen ind

Der er brug for økonomisk mådehold og øget arbejdstid, fastslår den danske regerings længe ventede 2020-plan, der er startskud til forhandling om en række reformer.

NYHET

22.05.2012

TEKST: MARIE PREISLER

Danskerne skal arbejde længere for at lykkes med at nye arbejdspladser og sikre balance i statsbudgettet i 2020. Det fastslår den økonomiske 2020-plan, som den danske regering nu har lagt frem. Planen er regeringens oplæg forud for forhandlingerne om regeringens omfattende reformprogram, der blandt andet omfatter reformer af kontanthjælp, fleksjob, førtidspension, skat og trepartsforhandlinger mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter.

Forhandlingerne er i gang på en række områder, men endnu er intet vedtaget, og regeringens 2020-plan er en slags overordnet masterplan for den økonomiske udvikling de kommende otte år og dermed også, hvad de enkelte reformer må koste eller skal indbringe.

180.000 nye arbejdspladser

2020-planens vigtigste mål er at skabe nye arbejdspladser, så de danskere, der i dag er arbejdsløse, fremover kan bidrage til fælleskassen. I alt vil regeringen skabe 180.000 arbejdspladser. Heraf skal reformer bidrage med et løft på 60.000 personer, 40.000 kommer fra allerede gennemførte reformer, og 80.000 arbejdspladser skabes ved genopretning af konjunkturerne, tror regeringen.

Regeringen vil desuden fastholde de seneste års tendens til længere gennemsnitlig arbejdstid, og den varslede skattereform skal, ifølge

2020-planen, markant sænke skatten på arbejdsindkomst og indbringe to mia. kr. til statskassen.

Ros fra mange sider

Ifølge planen må den offentlige vækst højst være på 0,8 procent om året, og 2020-planen roses derfor som økonomisk ansvarlig af både erhvervslivet og den borgerlige opposition, der mener, at planen på en række punkter er en kopi af dens politikker. Fagbevægelsen glæder sig blandt andet over, at regeringen vil skabe flere studiepladser på universiteterne men efterlyser mere fokus på den øvrige uddannelsespolitik.

Statsminister Helle Thorning-Schmidt lægger ikke skjul på, at det bliver sin sag at skabe 180.000 flere job. Men det kan og skal nås, fastslog hun, da hun lagde planen frem:

- Det er også regeringens mål, at vi frem til 2020 skal øge vores samlede arbejdsindsats svarende til, at 180.000 flere er i job i Danmark frem mod 2020. Som I nok kan høre, så er det et ambitiøst mål, men det er også et mål, som vi kan nå, hvis vi tager ansvar for det nu.

Är Nordens motstånd mot minimilöner osolidariskt?

Lagstadgad minimilön – ska vi ha det? Absolut inte, menar de fackliga organisationerna i Norden, och arbetsgivarorganisationerna håller i allmänhet med. Men ute i Europa har man svårt att förstå deras inställning.

NYHET

22.05.2012

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKÖR EU & ARBETS RÄTT

Där förespråkar allt fler att någon form av gemensamma regler om minimilön ska införas i hela EU, och nordbornas motstånd uppfattas som osolidariskt och själv tillräckligt, enligt en färsk rapport från forskningsinstitutet Fafo.

Inget av de nordiska länderna har lagstadgad minimilön. Här regleras löner, inklusive minimilöner, uteslutande genom kollektivavtal. I Finland, Island och Norge finns dessutom system för allmängiltigförklaring som innebär att kollektivavtalens minimilöner kan bli bindande för alla arbetsgivare i en bransch.

Bland övriga EU-länder är det bara Italien, Tyskland och Österrike som inte har några lagstadgade minimilöner. Men trots att de flesta länder alltså redan har sådana, finns det en allt starkare opinion både inom Europaparlamentet och den Europeiska Fackliga Samorganisationen (EFS) som förespråkar att EU ska införa regler om en minimilön på 50 – 60 procent av genomsnittslönen i varje land. Bakgrunden är den ökade fattigdom som kommit i finanskrisens spår, att kollektivavtalens betydelse minskar i flera länder och den ökade risk för låglönekonkurrens och social dumpning som följer av den ökande arbetsmobiliteten från öst till väst.

Fackföreningarna i Norden hör inte till dem. De vill inte att staten lägger sig i lönerna över huvud taget, och ännu mindre vill de ha EU-regler

på området. Men för att få ett faktaunderlag för vidare diskussioner har landsorganisationerna i Danmark, Norge och Sverige, finska SAK och isländska ASI gett en grupp forskare vid Fafo i uppdrag att ta fram en översikt över hur minimilönesystemen ser ut och fungerar i ett antal länder och analysera vilka förhållanden i de nordiska länderna som kan minska behovet av en lagstadgad minimilön.

Forskarna, Line Eldring och Kristin Alsos, konstaterar att det särskilt är i länder där fackföreningarna är svaga – och kraftigt försvagade jämfört med för några år sedan – som dessa stöder införandet av lagstadgad minimilön. Tyskland, Storbritannien och Irland är klara exempel. Där har organisationerna i stort sett gett upp ambitionen att använda kollektivavtalen som instrument för att främja lönepolitiska målsättningar. Men om minimilön införs i länder där kollektivavtalen har hög täckningsgrad kan det framstå som en utmaning mot systemet.

De konstaterar också att det finns lite forskning om vilken inverkan lagstadgad minimilön har för organisationsgrad och kollektivavtalstäckning. En hypotes är att den kan ha den positiva effekten att den för samman parterna för att förhandla om minimilönens storlek. Den tanken är mindre aktuell i länder som redan har utvecklade partsrelationer, som i Norden. Här handlar diskussionen mer om ifall minimilöner

skulle komplettera eller konkurrera med kollektivavtalen.

Forskarna ser flera förklaringar till den nordiska skepsisen. För det första skulle lagstadgad minimilön innebära ett stort avsteg från principen om parternas autonomi och avtalsfrihet som är mycket stark i Norden. För det andra har kollektivavtalen en stark "smittoeffekt" på lönerna även på områden som formellt inte är täckta av dessa. Men med lagstadgad minimilön skulle det bli acceptabelt att relatera till denna i stället för till kollektivavtalens minimilöner, vilket i längden skulle leda till en stark press på kollektivavtalen. För det tredje fruktar parterna att motiven för att organisera sig kan försvagas på både arbetsgivar- och arbetstagar sidan. På så sätt skulle hela grunden för den nordiska modellen vittra sönder.

Å andra sidan, menar forskarna, skulle det även i de nordiska länderna kunna finnas positiva sidor med att etablera ett rikstäckande golv för lönerna. Också här sjunker organisationsgraden samtidigt som låglönekonkurrensen ökar. En lagstadgad minimilön skulle skydda sårbara grupper på områden där organisationsgraden är låg, och där reglering genom kollektivavtal eller allmängiltigförklaring knappast är aktuell. Det kan också motverka framväxten av nya låglöneskikt och garantera alla arbetstagare en inkomst som de kan leva av. Det vore dessutom ett enkel reglering som är lätt att förmedla till arbetstagare och arbetsgivare, vilket är en fördel särskilt med tanke på utländska företag.

Det är inte troligt att EU-kommissionen skulle föreslå europeisk lagstiftning om minimilön inom en snar framtid. Den har hittills avvisat alla sådana idéer med motiveringen att EU helt enkelt inte har befogenhet att anta sådana regler. Men diskussionerna i Europaparlamentet och EFS om en europeisk minimilönereglering lär fortsätta. Och där uppfattas den nordiska inställningen lätt så att man är mest upptagen av inhemska förhållanden och helt enkelt inte har tagit in hur stort låglöneproblemet är i en del länder. I värsta fall uppfattas de nordiska organisationerna som osolidariska och självtillräckliga.

Utmaningen för fackföreningarna i Norden är följaktligen att vara solidariska med fackföreningsrörelsen i andra länder, men samtidigt motverka generella lösningar som kan störa

kollektivavtalssystemet. Med citat från en kollega konstaterar rapportförfattarna att de nordiska aktörerna har ett starkt inflytande i de europeiska organisationerna, men att detta oftare kommer till uttryck i rollen som bromskloss än som pådrivare och som de som sätter dagordningen. Men, menar forskarna, med tanke på deras starka engagemang i att hantera problemen med låglönekonkurrens och social dumpning på hemmafronten borde de tvärtom ha stor potential att vara aktiva och konstruktiva deltagare i utvecklingen av strategier och en politik som europeisk fackföreningsrörelse kan samlas kring.