

Tema:
Arbetslivsforskning
och framtiden

07

Innhold

Leder: Flyktninger setter sine spor	3
Efterlysning: Var finns arbetslivsforskarna i framtidsdebatten?.....	4
Är bilden av det nya arbetslivet sann?	7
Nya utmaningar för arbetslivsforskningen	9
Norges NAV-direktør Sigrun Vågeng vil ha mindre styring og bedre ledelse	13
Gränsöverskridande utbildning på Nordkalotten förlängs	16
Stress og tidspres udfordrer arbejdsmiljøet i Norden	18
Många ungdomar tappar fotfästet visar jämförande nordisk rapport.....	20
Dansk dagpengereform rykker tæt på - strid om karensdage	23
Sverige: Lex Laval bör rivas upp föreslår utredning	25
Norge: Regjeringen vil styrke satsingen på unge..	27



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)



Leder: Flyktninger setter sine spor

«Jeg tror ikke det er noen i regjeringskontorene som ikke tenker på flyktninger», sier Norges nye direktør for arbeids- og velferdsetaten Sigrun Vågeng i Portrett. Flyktningene som kommer til Norden sprenger alle prognoser og preger samfunn og debatt.

KOMMENTAR

23.10.2015

AV BERIT KVAM

For NAV-direktørens del vil flere flyktninger sannsynligvis bety nye oppgaver. Nå foregår et arbeid i regjeringen, men Norges statsminister har invitert opposisjonen til politisk dugnad. I Sverige har regjeringen i dag blitt enig med opposisjonen om hvordan de skal håndtere flyktningssituasjonen. Arbeidsförmedlingen er blant de mange myndighetene som krever kompensasjon for økte kostnader det vil innebære å bistå de nyankomne.

Sist uke kom det 9700 asylsøkere til Sverige. Det er omtrent dobbelt så mange som det kom til Norge i september måned. Det svenske Migrationsverket regner med at det kommer mellom 140 000 – 190 000 asylsøkere til Sverige i 2015, og 100 000 - 170 000 i 2016. Også i Finland er antallet flyktninger «eksepsjonelt» som Aila Tammola-Kruse fra det finske Arbets- og næringsministeriet sier. I oktober har det finske Migrationsverket justert årets prognose ned fra 50 000 til 30 000 – 35 000, men det kan endre seg igjen, sies det, avhengig av mottakssituasjonen i de andre europeiske landene.

Tilstrømmingen av flyktninger opptar folk og myndigheter i alle de nordiske landene. Også Nordisk embetsmannskomite for arbeidsliv som møttes til erfaringsutveksling i København denne uken. Her tok Norge til orde for å opprette en nordisk kontaktgruppe for å diskutere erfaringer og muligheter.

Scenariene myndighetene tegner er usikre. Det sikre er at det kommer langt flere mennesker som søker beskyttelse i et nordisk land i 2015 enn det man ante for få måneder siden. Men selv usikre prognoser er nødvendige redskaper i samfunnsplanleggingen.

Et redskap i samfunnsplanleggingen er nettopp det den svenske arbeidslivsforskeren Ann Bergman savner når hun i månedens tema «Arbeidslivsforskning og framtiden» etterlyser arbeidslivsforskerne i framtidsdebatten. Her burde arbeidslivsforskerne ha en viktig røst, mener hun. En slik røst forsøker YS Arbeidslivbarometer å være. «Vi kan stille gode diagnoser om dagens situasjon, analysere utviklingstrekk og gjennom dette se fremover i norsk arbeidsliv», skriver YS- leder Jorunn Berland i forordet til YS Arbeidslivbarometer 2015. I tema avslører forskerne bak barometeret mytene om «det nye arbeidslivet».

Ett utviklingstrekk det er spennende å følge med på nå, er hvordan nyankomne flyktninger setter spor i arbeids- og samfunnsliv. Dette skal Arbeidsliv i Norden ha i fokus i november. For det er flyktningssituasjonen hyperaktuelt tema på Nordisk Råds sesjon i Reykjavik og sikkert også når arbeidsministrene møtes 17. november.

Efterlysning: Var finns arbetslivsforskarna i framtidsdebatten?

I somras kastade Ann Bergman in en eldfackla i debatten om arbetslivsforskningen. I en artikel i *Nordic Journal of Working Life Studies* ställde hon frågan varför arbetslivsforskarna är så ointresserade av framtiden.

TEMA

23.10.2015

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: KARLSTADS UNIVERSITET

- Om inte arbetslivsforskarna talar om framtiden kommer andra grupper att göra det. Det handlar om makten över hur samhället ska beskrivas, säger hon.

Artikeln byggde i sin tur på en key note presentation hon höll på samma tema under den 7:e nordiska arbetslivskonferensen (*Nordic Working Life Conference*) i Göteborg 2014.



- Jag har fått många reaktioner både på talet och artikeln. Några tycker att det jag sa är jätteviktigt, andra anser att forskarna bara ska ägna sig åt forskning. Framtidsforskarna är ett bespottat släkte, påpekar hon.

Ann Bergman är professor i arbeidsvetenskap på Karlstads universitet. Hon är snabb med att precisera att hon inte menar at arbeidslivsforskarna ska försöka förutsäga framtiden.

- Men det handlar om ett sätt att lyfta fram forskningsresultaten, att ta utrymme inom den offentliga debatten.

Bara marxister och feminister vet vad de vill

Hon tycker at visionerna inom arbeidslivet saknas. De enda som är tydliga på att de vill ha ett alternativt samhälle är marxisterna och feministerna.

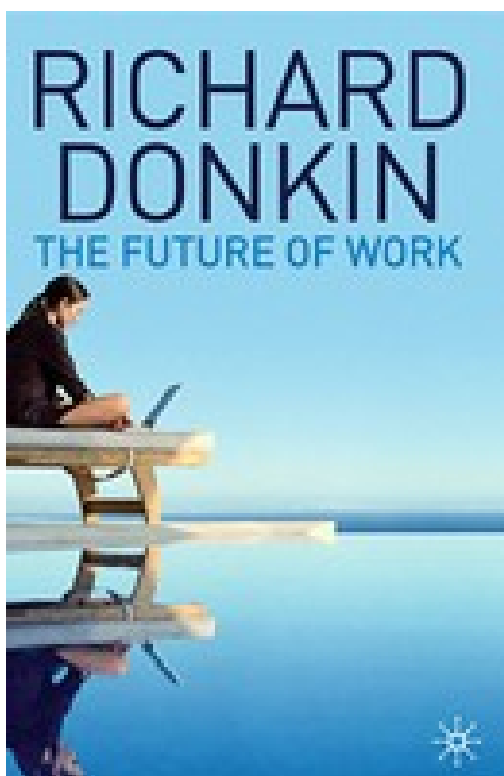
Skälet till att hon intresserat sig för frågan är att hon tillsammans med Jan Ch Karlsson och Jonas Axelsson gjorde en genomgång av framtidsstudier och såg at arbeidslivsforskarna sällan skrev om framtiden och at framtidsforskarna sällan skrev om arbeidslivet.

- Det verkar som om det bristande interessen är ömsesidigt. Dagens framtidsforskare skriver sällan om arbeidslivet. Sedan 1995 är det bara två procent av artiklarna i Futures, den mest kända tidskriften som skriver om social- och beteendemässig vetenskap, som handlar om arbeidslivet. Det som framförallt fattas är artiklar om arbetsförhållanden, säger hon.

Var finns kön, klass och etnicitet?

- När vi studerade arbeidslivsforskningen och dess syn på framtiden så upptäckte vi snarare vad som var frånvarande. Trots at det har skett stora förändringar i fråga om kön, etnicitet och klass är det inte många studier som förhåller sig till hur detta kommer att påverka arbeidslivet.

Istället är det en annan grupp som ägnar sig åt framtiden – de som arbetar som organisationsskoluter.



- De gillar till exempel författaren Richard Donkin och hans bok "The Future of Work" eller Charles Handys bok med samma titel och förhåller sig till dessa.

Det finns andra författare, som även citeras av arbeidslivsforskare, som Guy Standing och hans koncept om prekariatet – en ny underklass med dåliga arbetsförhållanden, eller Thomas Piketty, som specialiserat sig på ekonomisk ojämlikhet och de ultrarikas andel av den samlade förmögenheten.

- Våldigt mycket av arbeidslivsforskningen är vad jag skulle beskriva som "varningslampeforskning", där forskaren lyfter fram något som anses vara problematiskt och kunna bli än mer problematiskt i framtiden.

En annan faktor som påverkar all beteendeforskning är tillgången på nya digitala informationskällor som hur vi agerar på Internet, vad vi köper i butiker, vad vi twittrar om och delar på facebook.

Destruktivt eller kreativt?

Richard Donkin skriver i förordet till sin bok om hur han sitter i sitt arbetsrum och genom fönstret ser sina barn bygga en snögubbe, med stenar som knappar och en morot till näsa. När

han ser upp ett ögonblick senare är snögubben redan förstörd.

- Jag blev lätt irriterad – all den tiden för att bygga något, bara för att sparka ned det sedan. Det verkade som ett sådant slöseri och så olikt pojkarna. Är det detta jag och deras mor uppfostret dem till? frågade han sig själv.

Han behövde inte oroa sig. Inom en halvtimme hade pojkarna presenterat en 30 sekunder långa musikvideo med snömannen i huvudrollen, komplett med ett överraskande slut. Innan dagen var över hade videon distribuerats på YouTube och setts av tusentals personer. Pojkarna hade visat alla de egenskaper som behövs för att arbeta i ett kreativt yrke.

-Först var det konceptet, så var det att genomföra idén och använda tekniken, välja musiken och anpassa den till det som skedde i videon, redigeringen, marknadsföringen och distributionen.

Richard Donkin ställer frågan vad som sker med sådana förmågor om inte arbetslivet anpassar sig.

Hans beskrivning är förförande. Vem vill inte att ens barn ska få ett jobb där de kan få utveckla sina kreativa egenskaper? På bokomslaget är det en bild av en ung kvinna fördjupad i sin laptop vid bassängkanten och en av hans huvudstaser är att arbete och fritid håller på att växa ihop:

- Vi slutar inte att leva när vi kommer till jobbet och väldigt ofta slutar vi inte att arbeta när vi kommer hem på kvällen, skriver Richard Donkins.

Stimulerande symbios?

Baksidan av det nya, internetbaserade och kreativa arbetslivet är tidsklämman där arbete och fritid inte går upp i en stimulerande symbios, utan där privatlivet kolliderar med arbetslivet med psykisk ohälsa som följd.

Framtidsvisionerna används enligt Ann Bergman också i konkurrensen mellan företag och andra organisationer.

- De poängterar ofta hur viktigt det är att vara först, att vara vid frontlinjen. Vi måste vara förberedda på framtiden och vara de första som

går in i den. Det verkar finnas en tro att någon kan vara före någon annan i framtiden.

- Det jag menar är viktigt när det gäller framtiden är vi måste ta ansvar för den. Vi bör ställa oss frågan vilken framtid vi vill ha, både när det gäller arbetsliv och samhälle. Här är arbetslivsforskarnas röst en viktig röst, säger hon.

I Norge har arbetslivsforskarna tagit Ann Bergman på ordet genom att gå bilden av det nya arbetslivet i sömmarna. Stämmer det verkligen att det vuxit fram en ny sorts arbetstagare som prioriterar andra värden jämfört med tidigare? Den analysen kan du läs om här:



Arbete eller fritid? Inte lätt att veta när laptopen följer med överallt, här vid en kanal i Köpenhamn.

Är bilden av det nya arbetslivet sann?

I många år har det talats om det nya arbetslivet, där jobbet handlar mer om att göra något meningsfullt än att tjäna pengar. Men håller det verkligen på att växa fram en ny sorts självständiga arbetstagare som tycker att kollektivavtal och fast anställning bara är en begränsning?

TEMA

23.10.2015

TEXT: BJÖRN LINDAHL

Under årets YS-konferens den 13-14 oktober hade fyra forskare från Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) i Oslo en seans där det såg på vad den årliga YS-barometern kan säga om det nya arbetslivet. Barometern är en undersökning som genomförs av AFI för det norska fackförbundet för sjunde året på rad. Mer än 3 000 arbetstagare svarar i den på frågor inom olika temaområden, som fackföreningarnas legitimitet, arbetsvillkor, jämställdhet och uppslutning om kollektivavtal.

Cathrine Egeland inledde med att visa bilden av Charlie Chaplin i Moderna Tider, som försvinner in i en maskin mellan kugghjulen. Hon påminde om att bilden av det nya arbetslivet är intimt förbunden med antaganden om att den gamla arbetarklassen håller på att försvinna, med sina monotona arbetsuppgifter inom industrin eller kontor. Istället håller en ny och kreativ klass på att växa fram. Den symboliseras ofta av en bild där en person sitter med sin laptop på stranden under palmerna.

- Den nya kreativa klassen kan jobba nær og var den vill. Lön og trygghet är hopplöst ålderdomliga begrepp – påstås det. Men har vi låtit oss bli förförda av den bilden? Stämmer den? sa Cathrine Egeland.



Tillsammans med Ingar Brattbakk, Anne Cecilie Bergene og Arild H. Steen, som är chef för AFI, presenterade de en matris med två underliggande dimensioner. Den ena är hur de som deltog i YS-barometern har svarat på flera olika frågor som handlar om de är kollektivt eller individuellt anlagda, som hur lönerna ska sättas. Den andra dimensionen handlar om det är pengar eller att realisera sig själv som är viktigast.

De fyra grupperna kan symboliseras av industriarbetaren, som vill ha kollektiva avtal og där pengar betyder mest; säljaren som är lika intresserad av pengar men anser att var og en är sin egen lyckas smed; sjuksköterskan som är för kollektivet, men där det är viktigare att jobbet ger mening og är samhällsnyttigt än att lönen är hög og slutligen den kreative frilansaren där det som är viktigast är att realisera sig själv og vara så självständig som möjligt.

- Ser man på hur svaren i YS-barometern fördelar sig står fortfarande "industriarbetaren" starkt, det är den största gruppen med 37 procent. "Försäljarna" är den näst största gruppen, med 27 procent, följd av "sjuksköterskan" med 22 procent, sa Cathrine Egeland.

- De som både var intresserade av att realisera sig själv og individuella lösningar var den minsta gruppen, bara 15 procent. De kollektiva grupperna står för två tredjedelar av arbetslivet.

Genom att studera grupperna nærmere går det att se vilka faktorer som påverkar varför man hamnar i den ena eller andra gruppen. En viktig faktor är kön. Kvinnor dominerar bland de som är orienterade mot kollektivet. Andra faktorer är ålder, utbildning og inkomst.

- Ser vi på alla dessa faktorer visar det sig att det som påverkar mest om du är intresserad av att realisera dig själv är om du är kvinna, har hög inkomst, arbetar i den offentliga sektorn og är äldre, sa Ingar Brattbak.

Det ger en annorlunda bild av arbetslivet än vi är vana vid. Den grupp som är mest stolt över sitt jobb og som tycker om att berätta om det för andra är arbetstagare som är kollektivt orienterade og som ända vill realisera sig själva.

- Det är "sjuksköterskan" som är stoltast över sitt jobb og samhällsnyttan spelar en stor roll i det. Att realisera sig själv handlar inte bara om mina egna mål, det finns en kollektiv aspekt också, sa Ingar Brattbak.

Cathrine Egeland spetsade till det ytterligare;

- Berättelsen om det nya arbetslivet måste modereras og berättas på nytt, med en huvudrollinnehavare som både vill realisera sina egna mål men också de mål som sätts av samhället og gemenskapen. Kanske det handlar om en femininisering av arbetslivet?

Anne Cecilie Bergene pekade slutligen på några konsekvenser som facket kan dra av undersökningen om den nye arbetstagaren:

- Som berättelsen av det nya arbetslivet har presenterats kan det verka som om fackföreningarnas roll är omöjlig, sa hon.

- Men om vi ser på dem som är individuellt anlagda så har tre fjärdedelar varit medlemmar i en fackförening tidigare og en tredjedel kan tänka sig att bli det.

Högst uppslutningen om kollektiva avtal finns bland dem som har hög utbildning men låg lön.

- Där önskar hela 80 procent att fackföreningarna förhandlar om lönen. Den största utmaningen för fackföreningarna är inte att behålla medlemmar som är negativa till facket, utan de som är apatiska, sa Anne Cecilie Bergene.



Nya utmaningar för arbetslivsforskningen

Big Data är det nya modeordet för den enorma ökningen av information som lagras i världen. Men hur kommer denna informationsström påverka arbetslivet och arbetslivsforskningen?

TEMA

23.10.2015

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: NTB SCANPIX

Det finns många olika definitioner på vad Big Data egentligen är. Några försöker beskriva det i mängden av data mätt i ovana mått. De flesta känner till vad kilobyte, megabyte och gigabyte är. Kanske det sista externminnet du köpte på Clas Ohlson var på en terabyte, vilket betyder att du för 700 kronor kan lagra lika mycket information som det skulle behöva huggas ned 50 000 träd för om allt skulle lagras på papper.

Petabyte är tusen gånger mer än det, en etta följd av 15 nollor och talar vi om en exabyte, en etta följd av 18 nollor, har vi ett mått på hur my-

cket ny information som producerades år 1999. Sedan dess har informationsströmmen fortsatt att öka exponentiellt, så att vi 2011 producerade 2,5 exabyte varje dag.

Enligt International Data Corporation, IDC, som försöker uppskatta hur mycket information som produceras, ökar datamängden med 40 procent varje år. 2020 kommer det att produceras och kopieras 44 zettabytes, på ett år. En zettabyte är tusen exabyte.

Datamängder som inte får plats

Istället för att tala om ofattbara datamängder finns det ett enklare sätt att definiera Big Data, nämligen som de informationsmängder som är för stora för att kunna hanteras i vanliga datorer. Istället måste analysprogrammen skickas in som sonder där informationen lagras och speciella program har utvecklats som delar upp arbetsuppgifterna och fördelar dem på många olika datorer.

Hur många dataservrar som Google använder är en affärshemlighet, men antalet ligger mellan 1-10 miljoner.

Detta har skapat ett utrymme för nya företag och nya konsulttjänster. Analysföretaget Gartner räknar med att företagen 2013 använde 296 miljarder dollar på informationssystem som samlar in information om kunder, leverantörer och konkurrenter.

I Sverige räknar Swedish Institute of Computer Science, SICS, med att 35 000 jobb kommer att skapas inom tio år i ett antal Big Data-kluster och ytterligare 9 000 i det som kallas för Mega datacenter.

Vi möter redan många exempel på hur Big Data används i vardagen. Intresserar man sig för en bok på Amazon, får man genast förslag på andra böcker som läsare som köpt den boken har köpt. Med 152 miljoner kunder och 1,5 miljarder varor i sina lager ligger Amazon i frontlinjen för att använda Big Data och visar också behovet av att snabbt kunna analysera enorma mängder av data.

Den datainformation som Amazon använder sig av är främst strukturerad data, sådant som matats in och som kan presenteras i excelark och lagras i databaser. Men det finns också ostrukturerad information, som är den information som skapas i sociala medier som Twitter och Facebook, bloggar och eposter. Det är här nya och oväntade insikter om kundernas önskemål kan hittas.

Information i realtid

Att Big Data nu blivit ett så hett affärsområde beror på kombinationen av att det blivit så billigt att lagra data och de nya analysystem som gör det möjligt att hantera informationen i realtid.

Ett slående exempel är Flightradar, som visar hela världens flygtrafik i realtid. Kartan berättar inte bara om omfånget av trafiken, men ger också en tydlig bild av var den ekonomiska tillväxten är koncentrerad i världen:



På www.flightradar24.com kan man zooma in och följa flygtrafiken var som helst i världen. Klickar man på flygplanssymbolen får man flygbeteckningen, flygsträckan och en rad andra upplysningar. Nyheter skickas till, och diskussioner förs på ett Twitterkonto som har 260 000 följare.



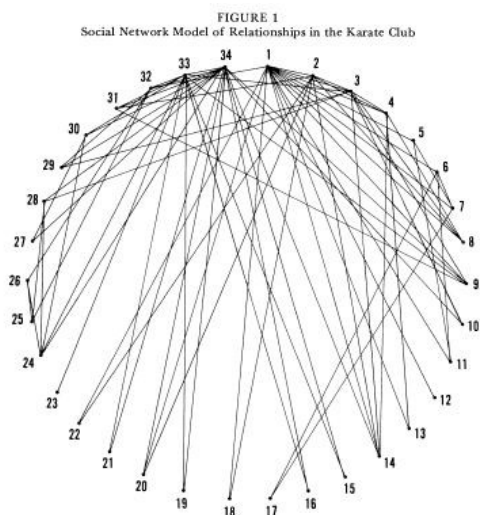
Men vad har detta med arbetslivsforskning att göra? Jo, piloterna hör till de yrken som är mest övervakade. Allt vad de säger och allt vad de gör i förhållande till flygplanet registreras i det som populärt brukar kallas för den svarta lådan för att informationen ska kunna analyseras om

det sker en olycka. Hittills har de svarta lådorna haft en begränsad kapacitet så att det bara är de senaste par timmarna som lagras. Men efter flera uppmärksammade flygplansolyckor, där räddningsmanskaper inte lyckats lokalisera den svarta lådan, ställs frågan allt oftare varför informationen inte också kan lagras utanför flyget. Satelliter och jordstationer gör det redan möjligt med Internet ombord på flyget. Då borde det också vara möjligt att skicka informationen som sparas i den svarta lådan ut av flyget, till dataservrar på jorden.

Allt fler yrken övervakas på samma sätt som piloterna, samtidigt som vi som privatpersoner hela tiden lämnar digitala spår. Hur detta påverkar arbetslivet är förstås ett viktigt forskningsfält, men Big Data kommer också påverka hur forskarna arbetar.

Mödosamt samla in information

Under det mesta av 1900-talet tog insamlingen av information lång tid och krävde mycket arbete. Även en liten grupp människor interagerar på ett komplext sätt, som den amerikanske antropologen Wayne W Zachary visade när han 1977 i ett banbrytande arbete försökte förklara varför en karateklubb med 50-100 medlemmar splittrades:



Ett diagram över 34 av medlemmarna i Karateklubben och hur de interagerade utanför den. Varje streck är en kontakt utanför klubben. Det finns 595 olika relationer enbart mellan dessa medlemmar.

För bara några år sedan publicerade forskaren Johan Ugander på Stanford University i Kalifornien och Lars Backstrom på Facebook en analys av hur de då 720 miljoner Facebookanvändarna är kopplade till varandra.

De upptäckte att medan den etablerade teorin om att alla människor är förbundna med varandra genom maximalt sex steg (så att en person A har en vän B som känner C och så vidare) inte stämmer för Facebookanvändarna. De är förbundna med varandra med enbart fyra steg:



- Idag är det möjligt att undersöka mänskliga aktiviteter i ett omfång som man inte kunna drömma om för en generation sedan. Dessa digitala fotavtryck har en potential att kunna hjälpa samhällsvetare förstå komplexiteten i mänskligt beteende bättre – hur individer knyter och upprätthåller sociala band och dynamiken i inflytande och makt, skriver Jimmy Lin från University of Maryland i den amerikanska vetenskapsakademins tidskrift The Annals, som har ett specialnummer om Big Data i forskningen.

Enligt honom talas det nu om Big Data som "den fjärde paradigmen" inom forskningen, som kompletterar teori, experiment och simuleringar.

- Historiskt sett brukade samhällsvetarna först planlägga en studie, därefter besluta vilken information som skulle samlas in och till sist analysera den. Nu har kostnaden att lagra informationen blivit så låg att folk sparar allt och först därefter börjar de leta efter betydelsefulla mönster i informationen, påpekar professor Willy Shih, på Harvard Business School i en intervju med Harvard Magazine.

Letar man efter avhandlingar eller uppsatser som handlar om arbetslivet och Big Data på nordiska universitet och högskolor är resultatet än så länge magert.

- Det område där Big Data kommer att användas först är inom sjukvården och det som kallas personalized health, säger seniorforskaren Rajendra Akerkar, på Vestlandsforskning, ett uppdragsfinansierat forskningsinstitut i Norge.

Personalized Health syftar till att stödja val av behandlingstyp för till exempel en cancerpatient, baserat på individens och tumörens karakteristika, exempelvis genprofil.

- Det är ett område där behovet att hitta lösningar som kan hantera stora datamängder är stort. Det är en trend mot individbaserade lösningar och det kräver djupgående kunskaper om de biologiska orsakerna till sjukdomar och det finns ett stort behov av att bearbeta data.

Samtidigt är frågor som hur informationen ska skyddas viktiga. Ofta går det inte att anonymisera informationen, eftersom det handlar om en människas genetiska kod - som är unik.



Norges NAV-direktør Sigrun Vång vil ha mindre styring og bedre ledelse

- Jeg har fått klar melding om å dreie NAV mer i retning av arbeid. Det er oppdraget mitt, sier arbeids- og velferdsdirektør Sigrun Vång. Mindre styring og mer ledelse er stikkord for å få dette til, mener hun.

PORTRETT

23.10.2015

TEKST: BERIT KVAM FOTO:ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTET

Det er knapt to uker siden Sigrun Vång startet i jobben og vi har fått en halvtime på kontoret. Norge opplever en tid med økende arbeidsløshet. Samtidig går diskusjonen om ikke flyktningene som kommer, burde komme raskere i jobb i stedet for å sitte passive i mottak. Det er mange utfordringer å ta tak i når man skal lede en etat som styres som et partnerskap mellom kommune og stat, som omfatter alle velferdsstatens ytelser, og samtidig skal sikre livsopphold og bidra til at arbeidsløse kommer i

jobb. En uriaspost blir det sagt, men det vil ikke Sigrun Vång gå med på.

- Jeg tror vi skal være forsiktige med å sette merkelapper på store lederjobber. Jeg er ydmyk for at vi sitter og forvalter en tredjedel av statsbudsjettet, at vi har 19000 ansatte og betaler ut 14000 kroner i sekundet. Dette er et stort samfunnsoppdrag som må løses.

Mye erfaring

Det er lite svermeri når Sigrun Vågeng går i gang. Hun har hatt store oppgaver før. Nå sist som direktør for Statens institutt for forbruksforskning, SIFO. Hun har tidligere vært administrerende direktør for kommunenes interesseorganisasjon KS, direktør for arbeidslivspolitikken i NHO, Næringslivets hovedorganisasjon, og har hatt en rekke andre direktørstillinger i norsk næringsliv. Det er med andre ord en kvinne som har mye erfaring og ikke minst kunnskap om etaten hun nå toppe. Sigrun Vågeng ledet NAV-ekspertutvalget som arbeids- og sosialminister Robert Eriksson satte ned i mars 2014.

NAV-utvalget eller Vågeng-utvalget som det også er kalt, skulle blant annet vurdere tiltak for å få flere i arbeid og skape en enklere, mer effektiv og brukertilpasset arbeids- og velferdsforvaltning i tråd med den opprinnelige målsettingen for reformen. Utvalgets rapport «Et NAV med muligheter» la vekt på bedre brukermøter, større handlingsrom for det enkelte NAV kontor og et tettere samarbeid med arbeidsmarkedet. Dette tar hun tak i nå; et arbeid hun henger på tre knagger:

- Arbeid er den ene og store knaggen, for ledigheten øker og vi må ha vår fulle oppmerksomhet rundt det. Her tar jeg med meg en del erfaringer fra arbeidet i ekspertutvalget, ikke minst når det gjelder kontakten med arbeidsgivere.

- Det andre er brukerne våre. Vi har 2,8 millioner brukere i dette sekund, så det må vi se mer på.

- Den siste knaggen er kompetanse. Vi har nærmere 1500 ledere i NAV og viss vi ønsker å dreie NAV i en annen retning, er lederne nøkkelen til det. I 2016 setter vi i gang med et lederutviklingsprogram. I tillegg må vi ha mer arbeidskompetanse og arbeidsmarkedskompetanse.

Nytt kompetansesenter

Samme dag som Sigrun Vågeng startet i sin nye jobb, åpnet Høyskolen i Oslo- og Akershus i samarbeid med NAV et Kompetansesenter for arbeidsinkludering.

- Jeg synes det er veldig fint at NAV nå får mer kontakt inn mot store kunnskapsmiljøer, som vi

kan ha nytte av i det store arbeidet som vi driver med.

Hun er opptatt av oppgaven, samfunnsoppdraget, som hun understreker. For å få til endring kreves bedre ledelse. Hvilke tanker gjør hun seg om ledelse? Har hun en lederfilosofi?

- Ja det har jeg. Det første er nok å bli sett som leder av de jeg har rundt meg, og å se dem. Det er utrolig mye du kan få til bare ved å se folk. Det andre er å stille krav. Jeg tror vi liker å bli stilt krav til. Det handler om det samme som å bli sett. Så er det tredje det å bli inkludert. I NAV har vi et stort tillitsvalgtapparat. Vi har en felleserklæring med de ansatte, som vi også skal lede etter. I alle jobbene jeg har vært, har jeg lagt vekt på samarbeidet med de tillitsvalgte.

For mye styring og for lite ledelse?

Men ledelse er noe annet enn styring og NAV har vært underlagt for mye styring og for lite ledelse.

- Jeg tror NAV som organisasjon har vært og er utsatt for for mye styring. Noen sa til meg at det står 420 ganger hva NAV skal gjøre i tildelingsbrevet fra departementet. Det er veldig styrende, men det er ikke ledelse. Ledelse er å sørge for at du får medarbeidere som kan stå i situasjonene og ta avgjørelser. Derfor snakker jeg mye om det.

Hvordan skal du få det sånn at det blir ledelse og ikke styring?

- NAVs egne interne undersøkelser viser at vi er gode til å krysse av på målskjema og fortelle at vi har hatt så og så mange møter og sånn, men at vi er dårlige på å lære av hverandre, dårlig på innovasjon og nytenkning og mange ledere kjenner at de kunne vært bedre satt i stand til å drive denne type ledelse vi snakker om nå.

Hun tenker seg om, og understreker:

- NAV må styres, men det må være frihet til å lede innenfor de rammene.

I ledergruppen din sitter de lederne som er ansvarlig for det NAV vi har, som ikke har oppnådd de ønskete resultatene. Har hun planer, om å omorganisere og gjøre endringer i ledergruppen?

Den diskusjonen er hun ikke rede til å ta.

- Jeg synes vi i rettferdighetens navn må si at det er gjort mye godt arbeid i NAV. Folk får pengene de har krav på. Det utbetales 14000 kroner i sekundet. Nettbanken er mye oftere ute av funksjon enn NAV er. Så vet jeg at vi har en historie på IKT, men du verden så mye bra det er her.

- Men, det er ikke godt nok. Det er mye godt arbeid, og det må bli bedre. For meg er det viktigste at jeg har ledere rundt som tør å stå i løpet med meg, og som er dyktige til å gjøre det. Men jeg har sagt til min ledergruppe at jeg trenger litt mer enn ti dager før jeg vurderer å gjøre rokkeringer.

Er du en tøffing?

- Jeg er kanskje det. Man kan ikke gå inn i en sånn jobb uten å ha noen klare meldinger og tørre å gjøre ting da måtte jeg ha valgt noe annet.

Du har vært direktør i kommunenes interesseorganisasjon KS. NAV er et partnerskap mellom stat og kommune og yter både statlige og kommunale tjenester for å gi brukerne én inngang til velferdstjenestene. Hvordan spiller erfaringene fra KS positivt over på den jobben du skal gjøre nå?

- Det er så viktig å ta med seg det, sier hun engsjert. Spørsmålet treffer blink.

- Jeg traff jo i løpet av mine fire år i kommunal sektor tusenvis av flotte medarbeidere i kommunal sektor. Jeg så NAV fra kommunenes side, og jeg skal love deg at noen ganger satt vi der og grein på nesene. Klok av skade, var jeg på min dag to i NAV, i møte med styret i KS, fordi vi må sammen finne ut hvordan vi skal gå videre. Så kunnskapen fra KS er kjempeviktig. Jeg tror også at det i kommunal sektor er mange som setter pris på, at det er en NAV-direktør som har bakgrunn også fra kommunal sektor. Jeg skal love deg at jeg skal jobbe videre med det.

Hvordan vil du at partnerskapet skal utvikle seg?

- Ved å ta det på alvor. Du vet at de 5000 ansatte i kommunene har jo egentlig kommunestyrene som arbeidsgivere, altså 428 kommuner har et arbeidsgiveransvar for disse. Det må kom-

munene ta på alvor. Politisk ledelse i kommunene må ta det på alvor. Så er det sånn at når man skriver under en partnerskapsavtale så er det rettigheter og plikter for begge parter. Det jeg må passe på, og sørge for så godt jeg kan, er at dette fungerer godt i praksis.

Hva med flyktingene?

Vi står overfor de største folkeforflytningene siden 2 verdenskrig. Nå går diskusjonen om at flyktingene som kommer må i jobb med en gang. Hvordan ser du på den utfordringen?

- Jeg tror ikke det er noen som sitter i et direktorat som ikke tenker på flyktinger. Det er et arbeid som foregår i regjeringen og som skal tas til stortinget, men vi har gjort oss en del tanker rundt dette.

- NAV er ikke den første offentlige instansen flyktingene møter. Etter bosetting begynner nyankomne i kommunens introduksjonsprogram. Norskopplæring er en viktig del av introduksjonsprogrammet. Når de nyankomne er blitt bosatt og har kommet i gang med introduksjonsprogrammet og norskopplæringen sin, vurderer NAV i samarbeid med introduksjonsprogrammet om NAV skal gå inn og etablere arbeidsrettede tiltak i kombinasjon med norskopplæringen. Vi er ennå tidlig i denne prosessen for denne gruppen.

NAV er imidlertid i løpende og tett kontakt med de berørte myndighetene på dette området, og vi skal bistå de som kommer til oss på lik linje med alle som henvender seg til NAV.

Det store antallet flyktinger som kommer sammenfaller med en raskt økende arbeidsløshet, som følge av en reduksjon av petroleumsindustrien og en omlegging av norsk arbeidsliv. Som ny leder i NAV, hva ser du for deg?

- Først tenker jeg at vi har en arbeidsledighet nå som er annerledes enn da vi hadde finanskrisen, for da var det svart over hele landet. Nå er det kysten fra Agder til Trøndelag som har de største omstillingsproblemene. Samtidig er det andre steder i landet der ledigheten går ned. Det finnes til og med ledige jobber for ingeniører. Så det finnes muligheter, sier Sigrun Vågen.

Gränsöverskridande utbildning på Nordkalotten förlängs

Sedan 1991 har svenska, finska och norska ungdomar på Nordkalotten kunnat mötas och yrkesutbilda sig i regi av Utbildning Nord - en unik gränsöverskridande utbildningsatsning. Den 19 oktober förlängdes avtalet till 2019.

NYHET

23.10.2015

TEXT: GUNHILD WALLIN

– Utbildning Nord har en lång tradition av att erbjuda yrkesinriktade utbildningar till deltagare från Finland, Norge och Sverige. Det är ett unikt samarbete som vi värnar om och som skapar förutsättningar för en ökad rörlighet över gränserna, säger arbetsmarknadsminister Ylva Johansson.

Den 19 oktober undertecknade hon tillsammans med Finlands ambassadör Jarmo Viinanen och Norges ambassadör Kai Eide den nya överenskommelsen för Stiftelsen Utbildning Nordkalotten, som sträcker sig fram till 2019.

Stiftelsen Utbildning Nordkalotten kallas till vardags Utbildning Nord och har sina rötter i Arbetsmarknadsutbildning, AMU, i Övertorneå. Att erbjuda utbildningar till ungdomar från hela Nordkalotten går tillbaka till 1970. Utbildningarna erbjuds på tre språk och är gångbara i alla de tre länderna. 1991 formaliserades samarbetet och bygger sedan dess på fyraåriga överenskommelser. Direktörsposten alternerar mellan de tre länderna på fyraåriga förordnanden och just nu är det norske Sture Troli som innehar tjänsten.

Bästa någonsin

– Den nya överenskommelsen är den bästa någonsin. Den är konkret och vi har dessutom fått en ställning där vi har rätt att validera kunskap,

till exempel yrkeskunskap för nyanlända. Vi är också väldigt glada över att länderna fortsätter satsa lika mycket ekonomiskt och vi får förtroendet att fortsätta vårt arbete, säger han.

Varje år kommer 500 ungdomar inskrivna som arbetslösa i Finland, Norge och Sverige till Övertorneå i Norrbotten för att gå en av de 32 yrkesutbildningar som drivs i regi av Utbildning Nord. Där man lära till byggnadssnickare, plåtslagare, servitör, kock eller elektriker. Där kan man bli undersköterska, certifierad webbutvecklare eller programmerare för att nämna någon av alla de yrkesutbildningar som bjuds. Eleverna bor i Övertorneå och skolan erbjuder olika slags boenden beroende på vad man vill betala. Utbildningarna är individanpassade och motsvarar de nationella krav som ställs på yrkena i Finland, Sverige och Norge. Flera utbildningar erbjuder gymnasieutbildning och för företagen finns också möjligheter att köpa skräddarsydda utbildningar. Intagningen är individuell och sker varje månad. Individens behov och önskningsar är grunden för i vilken klass man sedan slussas in.

Nationalitet och språk spelar inte någon roll

– Det skapar möten mellan elever som varit en stund på skolan och nykomna. Det blir en bra

symbios, där nationalitet och språk inte spelar någon roll, säger Sture Troli.

I varje klass drivs utbildning på fyra språk och elever från de tre länderna är mixade.

– Det fantastiska är att studenter från tre länder undervisas tillsammans. Det är unikt i världen och ger en synergi eftersom de är tvungna att jobba tillsammans, berättar Sture Troli.

Utbildning Nord har ett omfattande internationellt samarbete och utbyten och praktik i andra länder är vanligt. Ett exempel är det nyligen avslutade samarbetet ”Kolarctic ENP”, där också Ryssland ingick. Flera av skolans elever och lärare arbetade till exempel under en tid på ett bygge i Ryssland.

– De trivdes så mycket med den ryska vänligheten och samarbetsviljan att de vill tillbaka, säger Sture Troli.

Majoriteten av de studerande kommer från de nordliga länen, men det har blivit allt vanligare att framför allt svenska och finska arbetssökande kommer från ländernas södra delar. Ett nytt fenomen är att studenterna blivit yngre och genomsnittsåldern är nu 35 år, många med liten erfarenhet av arbetslivet. Det ställer nya krav på pedagogiken och skolan kommer nu att ta hjälp av Tom Tiller, professor i aktionsforskning- och lärande och med 75 skrivna böcker på meritlistan, för att utveckla vuxenlärandet och konceptet ”learning by doing.”

Samarbetar med företag

Utbildning Nord har också ett omfattande samarbete med företag och branscher i organisationen, något som Ylva Johansson önskar att den nya överenskommelsen ska underlätta ytterligare.

– Vi har ett bra samarbete med företag och branscher redan nu, men vill utvidga vårt nätverk ytterligare. Det är ett måste och ett sätt att genom praktik öppna arbetslivet för studenterna. Där får de lära sig vad det innebär att jobba och kan visa upp vad de kan för eventuella kommande arbetsgivare, säger Sture Troli som inte utan stolthet i rösten berättar att 60 procent av eleverna på skolan får jobb efter utbildningen.

Stress og tidspres udfordrer arbejdsmiljøet i Norden

Tidspres er en markant større psykosocial risikofaktor på virksomheder i Norden end i resten af Europa, og nordiske virksomheder udpeger samtidig mangel på tid som den største hindring for at skabe godt arbejdsmiljø.

NYHET

23.10.2015

TEKST: MARIE PREISLER

Tid har særligt stor indflydelse på nordiske medarbejderes arbejdsmiljø og nordiske virksomheders arbejdsmiljøindsatser. Det er blandt konklusionerne i Det Europæiske Arbejdsmiljøagenturs seneste store undersøgelse af, hvordan europæiske virksomheder håndterer arbejdsmiljørisici, især psykosociale risici som arbejdsrelateret stress.

Undersøgelsen, der er døbt ESENER-2, blev præsenteret af Christa Sedlatschek, direktør for Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, da hun mandag den 19. oktober 2015 holdt oplæg ved et møde i Danmarks Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA.

Her fremhævede Europas arbejdsmiljødirektør vigtigste konklusioner fra undersøgelsen, der blev offentliggjort i starten af 2015. Blandt andet pegede hun på, at medarbejdere og virksomheder i Norden på flere punkter skiller sig ud i forhold



til resten af Europa, når det gælder håndtering af stress og tidspres.

- Tidspres er en større psykosocial risikofaktor i de nordiske lande end i det øvrige Europa, sagde Christa Sedlatschek.

Norden skiller sig ud

ESENER-2 undersøgelsen konstaterer, at de nordiske lande på dette punkt "skiller sig ret markant ud" fra resten af de i alt 36 lande, der indgår i undersøgelsen og fra EU som helhed, hvor 43 procent af virksomhederne ser tidspres som en psykosocial risikofaktor – kun overgået af håndtering af vanskelige kunder og borgere. I alle fem nordiske lande er tidspres en endnu større risikofaktor. Over 70 procent af virksomhederne i Norden ser tidspres som en risikofaktor. På en sjetteplads efter de nordiske lande kommer Holland, hvor 62 procent af virk-

somhederne udpeger tidspres som risikofaktor.

Tidspres spiller også en vigtig rolle i forhold til nordiske virksomheders evne til at håndtere arbejdsmiljøspørgsmål, viser ESENER-2. Undersøgelsen har bedt virksomhederne udpege de vigtigste hindringer for at håndtere arbejdsmiljøet, og her peger virksomheder i Danmark, Finland, Norge og Sverige først og fremmest på mangel på tid og personale. I EU som helhed finder virksomhederne, at retlige forpligtelser og administrative byrder udgør større hindringer for at tage vare på arbejdsmiljøet end mangel på tid.

Flere tilbyder psykologbistand

ESENER-2 viser også, at mange af Europas virksomheder oplever at have større udfordring at håndtere psykosociale risikofaktorer som stress end andre arbejdsmiljøproblemer. Næsten én ud af fem af de virksomheder, der anfører, at de skal håndtere vanskelige kunder, eller at de oplever tidspres, oplyser også, at de mangler information eller passende værktøjer til at tackle risikoen effektivt.

ESENER-2 har også undersøgt, hvordan virksomhederne tackler psykosociale risici, herunder om de har handlingsplaner og procedurer til håndtering af stress. Det har hver tredje virksomheder med mere end 20 medarbejdere i EU, men der er store forskelle mellem landene. Sverige og Danmark ligger højt.

Kun 16 procent af virksomhederne i EU tilbyder psykologbistand til medarbejdere, der rammes af stress. Igen ligger Norden i front. I Finland og Sverige oplyser ca. 60 procent af virksomhederne, at de benytter en psykolog.

Undersøgelsen ser også på, om virksomhederne har samarbejdsudvalg og tillidsrepræsentanter. Også her topper de nordiske lande listen med højest andel af tillidsrepræsentanter i Norge, Island og Sverige, mens Danmark topper listen over andel af virksomheder, der har et sikkerhedsudvalg.



När nya finska studenter tas in på högskolorna på hösten går de igenom en rit kallad gulnåbsintagning. De klär ut sig och testas på olika sätt. Många ungdomar slutför emellertid inte sin utbildning. De får en dramatisk sämre ställning på arbetsmarknaden.

Många ungdomar tappar fotfästet visar jämförande nordisk rapport

Andelen ungdomar som tappar fotfästet ökar stadigt i alla nordiska länder. Även om ungdomsarbetslösheten i sig är ett stort problem borde beslutsfattarna mer rikta in sig på att finna och stöda de allra mest utsatta. Detta är en av de centrala slutsatserna i en färsk jämförande nordisk forskningsrapport om ungdomar, utbildning och arbetsliv.

NYHET

21.10.2015

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN, FOTO: BJÖRN LINDAHL

Unga i åldern 16-20 år står inför flera avgörande vägval och förväntas ta stora beslut i ett skede av livet som är det mest kritiska med tanke på framtida framgångar på arbetsmarknaden. Ungdomar som inte fortsätter studierna

efter grundskolan eller lämnar sina studier utan examen slås lätt ut. Deras möjligheter att inleda en arbetskarriär minskar dramatiskt och de riskerar att hamna i en grupp som forskarna kallar NEET ("not in employment, education or

training”), det vill säga ungdomar som förpassas till samhällets marginaler.



Nordiska ministerrådet beställde en forskningsrapport för att få en bild av läget i de nordiska länderna. Arbetidsliv i Norden har talat med forskningsdirektör Rita Asplund vid Näringslivets forskningsinstitut Etna i Helsingfors som koordinerat rapporten.

- I de nordiska länderna har det inte tidigare gjorts liknande studier där man följer upp ungdomar under en lång tid, säger hon.

Forskarna har haft tillgång till registeruppgifter från de nordiska länderna som använts för att bygga en enhetlig forskningsdatabas. Där ingår data om tre grupper av ungdomar i olika åldrar, de som fyllde 16 år 1993, 1998 och 2003. Deras fortsatta studier efter avslutad grundskola har följts fram till 2008, då finanskrisen slog till, vilket innebär att den längsta uppföljningstiden omfattar 15 år. De nordiska länderna använder olika termer för fortsatta studier efter grundskolan. I Danmark betecknas de som ”ungdomsuddannelse”, I Norge som ”videregående avsluttende utdanning” medan den använda termen i Sverige är ”utbildning på gymnasial nivå” och i Finland ”fortsatta studier efter grund-

skolan i den allmänbildande gymnasieutbildningen och yrkesutbildningen”.

Motpoler

Det är inte bara beteckningen som skiljer länderna åt. Författarna beskriver Danmark och Sverige som varandras motpoler, särskilt vad gäller yrkesutbildningen. Danmark har ett välutvecklat system för lärlingsutbildning, medan yrkesutbildningen i Sverige i huvudsak är skolbaserad. I många hänseenden ligger Finland närmare Sverige och Norge ligger närmare Danmark.

- Danmark avviker också i den bemärkelsen att trots att ungdomar saknar examen på andra stadiet förefaller de att klara sig bra. Sysselsättningsgraden är förvånansvärt hög. Är det så att de kommer in i arbetslivet i ett tidigt skede och bygger upp en kompetens de klarar sig på trots att de endast har grundskoleexamen?

Studien är i hög grad deskriptiv och forskarna har därför inga klara svar på sina frågor. En orsak till att danska ungdomar klarar sig utan utbildning kan vara att näringslivsstrukturen ser annorlunda ut jämfört med övriga Norden och att där finns flera inkörsportar till arbetsmarknaden för den som inte har en yrkesexamen.

I Sverige är läget motsatt: ungdomarna som inte följer tidtabellen för examen tenderar att hamna i samma kategori som personer utan examen.

- Det är ett väldigt starkt mönster och om man inte följer det ökar risken för marginalisering eller för problem på arbetsmarknaden.

Asplund noterar att danskarna nästan framstår som lite flegmatiska: ett misslyckande på arbetsmarknaden stänger inte andra vägar utan systemet medger att ungdomar försöker på nytt.

Avlägger inte examen

När forskarna samlades första gången visste ingen vilka överraskningar som dolde sig i datamaterialet. Den största orsaken till förvåning var att en stor grupp ungdomar hänger kvar i skolornas register länge efter att de borde ha avlagt sin examen.

- Vi vet att de är inskrivna och har status som studerande, men de avlägger inte examen. Vad beror det på och hur är det möjligt att de kan ligga kvar och att ingen åtgärdar detta?

I Finland saknar till eksempel en knapp femtedel av de unga en examen på andra stadiet ænnu vid fyllda 21 år trots att merparten av dem tillbringar i stort sett alla år efter avslutad grundskola i utbildning.

- Av nagon orsak lyckas de inte slutföra sina studier og hamnar dærfør i en vældigt svag stællning på arbeidsmarknaden. I Finland har arbeidsmøjligheterna før dem som bara har grundskola minskat drastiskt.

Dæremot klarar sig de jæmnåriga som avlægger examen inom så att sâga normal tid bra bådê på arbeidsmarknaden og i livet. Det ær ogsâ oppmuntrande att de flesta ungdomar lyckas vældigt bra.

I marginalen

Ett fenomen har førstærkt i alla fyra undersøkta lænder: en væxande grupp ungdomar hamnar utanfør samhællet, utanfør studier og jobb, utanfør sociala stødsystem. I riskgruppen finns ungdomar som bær med sig problem hemifrån og har svært att hævda sig bådê i skolan og på arbeidsmarknaden. Det ær væl dokumenterat att ungdomars socioøkonomiska bakgrund påverkar hur de klarar sig i skolan og arbetslivet, men den så kallade familjeeffekten avtar efter hand. I den hær studien visar det sig att utøver familjebakgrund så har ogsâ erfarenheterna opp till 20-21 års ælder stor effekt og att problemene borde bearbejtas senast i grundskolan.

- Man borde følja opp vad som hænder efter att de læmnet grundskolan.

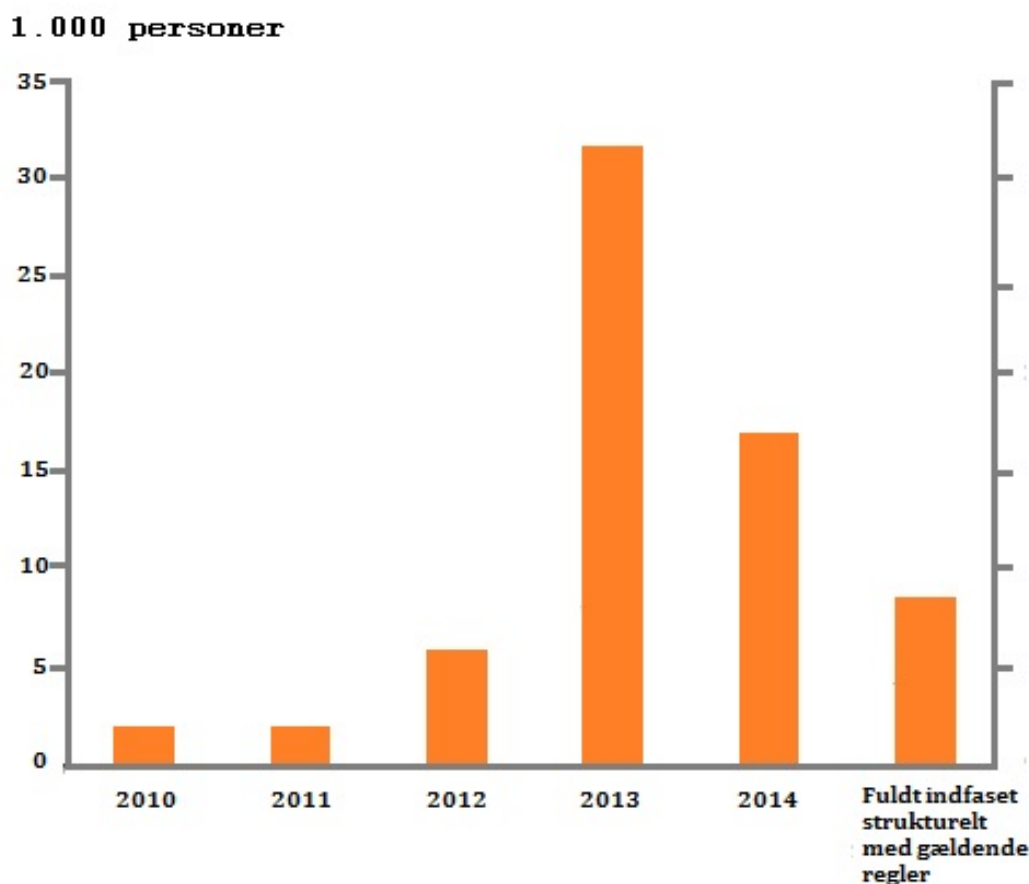
Varningssignal

En varningssignal gæller ungdomar som tar ett mellanår efter grundskolan, vilket ær vanlig i Finland. Detta ær ofta en stark indikation på att nâgot har gætt snett, kanske i studie- eller yrkesvæglejning. Dessa ungdomar ær starkt benægna att hamna i riskgruppen. Den hær gruppen borde få større oppmærksamhet, anser forskarna, inte minst før att samhællskostnaderna før utslagna ungdomar blir vældigt høga bådê socialt og økonomiskt.

- Mental ohælsa har blivt en viktig faktor som leder till invalidpension. Vi talar alltfør lite om att mental ohælsa økar mest bland unga: de opplever stress og att de ikke klarar av livet.

Forskningsrapporten slutar vid år 2008, men forskarna går nu vidare i oppfølgingen og førjupar analysen samtidigt som de førlænger oppfølgingperioden ænda till 2012.

- Det finns mænga rapporter som sâger att ungdomarna fått ta emot det hærdeste slaget i finanskrisen.



Opbrugt dagpengeret var for få år siden noget, der blev erfaret af nogle få tusinde om året. Pludselig, i 2013, steg antallet til flere end 30.000. Kilde: Dagpengekommissionen

Dansk dagpengereform rykker tæt på - strid om karensdage

Det over 100 år gamle danske dagpengesystem skal moderniseres, og de politiske forhandlinger bliver svære, viser reaktionerne på Dagpengekommissionens forslag til et mere fleksibelt dagpengesystem.

NYHET

21.10.2015

TEKST: MARIE PREISLER

Arbejdsløses adgang til at få udbetalt arbejdsløshedsunderstøttelse – såkaldte dagpenge – skal justeres, så arbejdsløse får større incitament til at tage job af kortere varighed, og der

indføres dagpengefri dage, såkaldte karensdage, hvor arbejdsløse ikke modtager dagpenge.

Disse og en stribe andre forslag til reform af det danske dagpengesystem blev mandag den 19. oktober 2015 formelt overbragt af Dagpengekommissionen til den danske regering, der om få dage ventes at indlede politiske forhandlinger om en reform af dagpengereglerne, baseret på kommissionens arbejde.

Dagpengesystemet blev senest strammet i 2013, hvor den maksimale periode, en arbejdsløs kan få dagpenge under store protester blev halveret fra fire til to år. Samtidig blev perioden man skal arbejde for at generhverve ret til dagpenge sat op fra seks til 12 måneder.

Forhandlingerne bliver dog alt andet end nemme, viser reaktionerne fra politiske partier og arbejdsmarkedets parter på udspillet fra Dagpengekommissionen, der blev nedsat af den forrige regering. Kommissionen har haft deltagelse af førende eksperter og repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, og de har i et helt år samarbejdet om at udvikle fælles anbefalinger til et mere fleksibelt dagpengesystem.

Otte årlige karensdage

På næsten alle punkter er Dagpengekommissionens medlemmer enige, og anbefalingerne forventes derfor at få stor vægt, når Folketingets partier lige om lidt forhandler om en politisk aftale. På et enkelt centralt punkt slog enigheden i Dagpengekommissionen dog ikke til. Kommissionen anbefaler at indføre otte årlige karensdage, men for fagbevægelsens to repræsentanter i kommissionen var det for stor en mundfuld. De har lavet en mindretalsudtalelse om at anbefale tre årlige karensdage.

Karensdagene ventes også at blive en af de helt store knaster i de kommende forhandlinger. For selv tre karensdage er tre for mange, mener dele af fagbevægelsen og oppositionspartiet SF, der også har sendt signaler om, at partiet ser det som løftebrud, hvis Socialdemokraterne og regeringspartiet Venstre indgår aftale om karensdage. De to partiers formænd gav nemlig i valgkampen for åben skærm hinanden håndslag på ikke at skære i dagpengene.

Om karensdage er det samme som at skære i dagpengene kan tolkes forskelligt, og den fortolkningsdebat er allerede i fuld gang. Dagpengekommissionens formand, økonom Nina Smith, betegnede ved fremlæggelsen af kommissionens anbefalinger karensdage som "en

form for ydelsesnedsættelse", mens beskæftigelsesminister Jørn Neergaard Larsen fra Venstre har afvist, at karensdage er at skære i dagpengesatsen. Samme synspunkt har gruppeformand for Socialdemokraterne, Henrik Sass Larsen. Han roser som udgangspunkt kommissionens rapport, men kalder tre karensdage "mere spiseligt" end otte.

En anden uenighed handler om finansieringen af det nye dagpengesystem. Enhedslisten, SF, Alternativet, Socialdemokraterne og Dansk Folkeparti lægger op til, at det gerne må koste flere penge, mens hverken Venstre-regeringen, Konservative, Liberal Alliance eller de radikale vil øge udgifterne til dagpenge.

Sverige: Lex Laval bör rivas upp föreslår utredning

Villkoren för utländska arbetstagare i Sverige bör förbättras enligt Utstationeringskommitténs översyn av Lex Laval, som den 30 september lämnades till arbetsmarknadsminister Ylva Johansson.

NYHET

21.10.2015

TEXT: GUNHILD WALLIN

– Det här stärker kollektivavtalets ställning och ger bättre facklig kontroll av utstationerades villkor. Det innebär också att möjligheterna för utstationerade att få åtminstone svenska minimivillkor förbättras. Det blir också lättare att förutse vad som kan behövas vid utstationering i Sverige och förslagen är också förenliga med EU-rätten, summerade Marie Granlund, socialdemokratisk riksdagsledamot och ordförande i Utstationeringskommittén, under en pressträff i Rosenbad.

Den parlamentariska Utstationeringskommittén, som består av representanter från alla partier i den svenska riksdagen, tillsattes 2012 av den borgerliga regeringen men ändrades efter regeringsskiftet förra året. Marie Granlund, socialdemokratisk riksdagsledamot blev då ny ordförande och direktiven kompletterades. Lex Laval, det vill säga de lagändringar som infördes 2010 efter att EG-rätten dömt i det så kallade Lavalmålet, skulle fortfarande ses över, men nu med tillägget: ”för att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och stärka kollektivavtalens ställning i utstationeringssituationer, samtidigt som EU-rätten följs”.

Tradition med kollektivavtal

– Sverige har en tradition av att lösa frågor på arbetsmarknaden genom kollektivavtal och det är en modell som har tjänat oss väl och varit en

stomme i den svenska modellen, konstaterade Marie Granlund.

Det var ett skolbygge i Vaxholm som ändrade spelreglerna på den svenska arbetsmarknaden. Det var sommaren 2004 och ett dotterbolag till lettiska företaget Laval och partneri hade just påbörjat bygget av Söderfjärdsskolan. Byggnadsförhandlade med Laval, som saknade kollektivavtal. När Laval tecknade ett lettiskt kollektivavtal satte Byggnads bygget i blockad i över 100 dagar och fick stöd av Svenska Elektrikerförbundet. Efter många turer, som bland annat inbegrep att Laval stämde facken till Arbetsdomstolen, slutade ärendet i dåvarande EG-domstolen. Där slogs 2007 fast att Byggnads stridsåtgärder mot Laval inte var förenliga med EU-rätten och både Byggnads och Elektrikerförbundet dömdes till stora skadestånd. Beslutet innebar också att utstationerade företag har rätt att tillämpa hemlandets kollektivavtal i annat EU-land vid tillfällig verksamhet där.

”Domen ställer den svenska modellen inför en stor utmaning eftersom den antyder att det sätt man reglerar minimilöner på, inte kan tillämpas när utländska företag arbetar i Sverige”, sade professor Niklas Bruun vid Handelshögskolan i Helsingfors till Arbeidsliv i Norden 2 mars 2008, som också påpekade att rätten till strid-

såtgärder för första gången blev en del av EU-rätten.

Ändrade svensk lagstiftning

2010 ändrades den svenska lagstiftningen för att anpassas till EU-området, den så kallade Lex Laval. Det är en lagstiftning som varit mycket kritiserad av facken och socialdemokraterna och som nu, enligt Utstationeringskommitténs förslag, ska rivas upp.

Kommittén föreslår nu att facken får rätt att tillgripa stridsåtgärder för att få igenom ett kollektivavtal med minimivillkor, ett så kallat utstationeringskollektivavtal. Den så kallade bevisregeln försvinner. Den innebär att i dag kan en utländsk arbetsgivare som visar att han eller hon har så goda villkor som kan krävas, kan slippa sluta kollektivavtal.

Det utstationerade företag ska också, enligt förslaget, inom tio dagar utse en företrädare med rätt att förhandla om och teckna kollektivavtal om en facklig organisation kräver det. Enligt förslaget stärks den fackliga kontrollen och facket ska kunna begära in dokumentation som styrker att den utstationerade arbetsgivaren följer minimivillkoren.

Förstärkta rättigheter

Utstationeringskommittén föreslår också en förstärkning av rättigheterna för de utstationerade arbetstagarna. Dels ska de kunna kräva minimivillkor enligt slutet kollektivavtal direkt i svenska domstolar oavsett om de är med i det avtalsslutande facket eller inte. Dels föreslås att utstationerad arbetskraft får bättre rättigheter vid arbetsskador och möjlighet till livförsäkringar.

– Det är en väldigt stor förändring mot idag, sade Marie Granlund.

I syfte att öka transparensen kommer Arbetsmiljöverket, enligt förslaget, att i vissa fall att bedöma och analysera vad som är minimivillkor i de svenska kollektivavtalen. Idag ska de svenska fackförbunden ge in de minimivillkor de önskar till Arbetsmiljöverket, annars är det upp till Arbetsmiljöverket att tolka vilka villkor som gäller inom en viss bransch.

- Alla har inte gjort det och då får Arbetsmiljöverket tolka minimivillkor. Det är inte en optimal lösning men så länge inte parterna

hittar en lösning så är det här ett sätt. Kanske blir det också ett extra tryck på parterna, sade Marie Granlund.

Många reservationer

Förslaget som föreslås träda i kraft den 1 januari 2017 har fortfarande en slingrig väg att gå. Representanter för samtliga borgliga partier har lämnat in reservationer. Också svenskt näringsliv och företrädare för byggindustrin har varit kritiska, bland annat för att de anser att facken får en oproportionerligt stark ställning och att den fria rörligheten inskränks.

– Jag har inte märkt några större konflikter i kommittén och jag hoppas de borgerliga partierna tänker till en gång till inför beredningen och arbetet med en proposition. Om man verkligen står upp för den svenska modellen vore det bra om man tänker till och finner en lösning. Jag hoppas man tänker på Sverige och på de utländska arbetare som faktiskt lever väldigt oskyddat, sade Marie Granlund.

– Vi måste också bli modigare i Sverige, inte lägga oss platt för EU-rätten utan våga slåss för det vi tycker är viktigt som det här.

Norge: Regjeringen vil styrke satsingen på unge

Arbeidsløsheten i Norge vokser, særlig blant ungdom. I budsjettet for 2016 foreslår Regjeringen en egen ungdomspakke for å motvirke at flere unge faller utenfor utdanning og arbeidsliv.

NYHET

07.10.2015

TEXT: BERIT KVAM

Et budsjett for arbeid, aktivitet og omstilling har den blåblå regjeringen kalt forslaget til budsjett for 2016 som ble lagt frem for Stortinget i dag.

Fall i oljeprisen og lavere aktivitet i petroleumsnæringene har ført til en økende arbeidsløshet. Det har særlig gått utover ingeniør- og IKT fagene, petroleumsrelatert industri og konsulentsvirksomhet. For å stimulere til økt vekst og motvirke den økende arbeidsløsheten har regjeringen derfor foreslått et rekordhøyt uttak av oljeinntekter. Budsjettet samlet er på 1245 milliarder norske kroner. 194 milliarder kroner er oljeinntekter. Av disse kommer 3,8 milliarder fra oljefonden.

- Vi er opptatt av å sikre høy sysselsetting og lav ledighet. Regjeringen legger derfor frem en ekstra tiltakspakke for økt sysselsetting, sier finansminister Siv Jensen.



4 milliarder kroner er satt av til kortsiktige tiltak for å få flere i arbeid. Det handler blant annet om:

- 2,5 milliarder kroner til vedlikehold og bygg, hvorav 500 millioner til vedlikehold og rehabilitering av skoler og omsorgsbygg.
- En satsing på innovasjon og næring ved blant annet nesten en milliard kroner til næringsrettet forskning og etablerertilskudd.
- Det er videre foreslått 4 000 nye tiltaksplasser. Det vil si at antallet tiltaksplasser for arbeidsløse kan komme opp i 16 000 i 2016.

Ledigheten blant ungdom har økt siden våren 2014. En egen ungdomspakke skal bidra til at unge kommer raskt i opplæring eller aktivitet hvis de blir arbeidsløse. Regjeringen foreslår blant annet tusen nye tiltaksplasser for ungdom, et nytt to-årig opplæringstiltak for personer med svake grunnleggende ferdigheter og økt fokus på gjennomføring av videregående opplæring. Permitterte arbeidstakere kan få mulighet til å fortsette påbegynt utdanning med dagpenger. Lærlingtilskuddet øker og det skal foretas en omlegging av fag- og yrkesopplæringen. Regjeringen varsler også en gjennomgang av ungdomsgarantien, særlig for ungdom over 20 år.

Styrket innsats mot arbeidslivskriminalitet

Regjeringen forslår også å styrke innsatsen mot arbeidslivskriminalitet ved blant annet å styrke Arbeidstilsynet med ytterligere 10 millioner kroner i 2016. Denne summen kommer i tillegg til en styrking på 50,8 millioner kroner siden 2014.

- Vi vil bidra til å øke tryggheten på arbeidsplassene, gjøre det enklere å drive seriøst og vanskeligere for de som bryter loven, sier arbeids- og sosialminister Robert Eriksson i en pressemelding.