

Portrett

Magnus Gissler: Väckande internationellt intresse för nordisk avtalsmodell

Leder

Gullformelen

Nyhet

Metoo - också på ministermötet i Oslo

Nyhet

Från opera till Slush - så ändrar #metoo Norden

11. Desember 2017

Tema: Norden i fremtidens arbeidsliv



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 9/2017

ARBEIDSLIV I NORDEN

Arbeidsforskningsinstituttet Høgskolen i
Oslo og Akershus Postboks 4 St. Olavs
plass 0130 Oslo

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet HIOA,
På oppdrag fra Nordisk ministerråd

ANSVARLIG REDAKTØR

Berit Kvam

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

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

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

**Innhold**

Gullformelen	3
Anniken Hauglie i ministerråd: sceneskift i arbeidsmiljøarbeidet	4
Fremtidens arbeidsliv - sentralt i nytt nordisk samarbeidsprogram	7
Starka siffror för den nordiska arbetsmarknaden .	11
Felles nordisk prosjekt om fremtidens arbeidsliv	13
Magnus Gissler: Våxande internationellt intresse för nordisk avtalsmodell	15
Från opera till Slush - så ändrar #metoo Norden.	18
Metoo - også på ministermøtet i Oslo	21
Medbestämmande ger den bästa omställningsförmågan visar norsk barometer	24
Trepartikoalition på Island: Arbetsminister med svåra uppgifter	27
Danskerne skal lære at lede robotter	29
Risikobasert tilsyn på ville veier?	31

Gullformelen

Når vi kan se med selvsyn at roboten slår perfekt salto, vet vi at det har skjedd et teknologisk sprang. Konsekvensene kan vi ikke overskue, men endringene som skjer, krever omstilling. Til hva? Hvordan ruster vi oss for nye tider? Det er sånne spørsmål det tumles med blant politikere, i arbeidslivet, i forskning og i Arbeidsliv i Norden. Hva er gullformelen?

LEDER

09.12.2017

AV BERIT KVAM

‘Fremtidens arbeidsliv’ er begrepet ILO, Den internasjonale arbeidsorganisasjonen, har løftet til en verdensomspennende diskusjon som skal kulminere ved feiringen av ILOs hundreårsjubileum i 2019. Nordiske land bidrar gjennom en pågående samtale om hvordan vi vil at arbeidslivet skal utvikles, og nordiske arbeidsministere har lansert et omfattende forskningsprosjekt der 21 forskerteam i Norden skal levere sine innspill.

Et spørsmål er hvordan endringene som drives frem vil påvirke arbeidsforholdene i Norden, og hvordan den nordiske modellen vil kunne påvirke utformingen av utviklingstrekkene.

Magnus Gissler i NFS gnistrer til når han snakker om den nordiske modellen i Portrett. Han mener at interessen og forståelsen for den nordiske modellen har økt i omverdenen, og at dette også har gitt mer energi i det nordiske samarbeidet.

Det går godt i Norden. På ministermøtet oppsummerte Pål Molander at nordiske land topper mange internasjonale målinger; Norden er på lykketoppen, likestillingstoppen og langt fremme når det gjelder sysselsetting, digitalisering, produktivitet for å nevne noe. Gullformelen er, sier han, høy grad av autonomi og god kontroll over egen arbeidssituasjon. Kan det gå i glemmeboka?

- Det er en tendens i Norden å ta arbeidsmiljøet for gitt. Er det på tide å ta vare på gullet vårt? Det som har vært konkurransefortrinnet vårt lenge? utfordret Pål Molander.

Den nordiske modellen med høy grad av tillit, kommer ikke av seg selv. Medbestemmelse gir best omstillingsevne, likevel viser det norske medbestemmelsesbarometeret 2017, at 42 prosent av respondentene mener at arbeidslivet går i autoritær retning. Tendensen gjelder særlig visse bransjer.

Norden ligger på likestillingstoppen. Fortsatt har vi en lang vei å gå. Ylva Johansson kaller #metoo et kvinneværelse, som er etterlengtet, men alvorlig. Vi må se til at det som hender nå, skal forandre virkeligheten på riktig, sier hun, og allierer seg med partene i arbeidslivet for å finne ut hva som må gjøres. Det er ikke bare i Sverige, det skjer i hele Norden, men gir seg ulikt uttrykk, viser artikkelen om #metoo kampanjen i Arbeidsliv i Norden.

Statistikken nordiske ministere kan bruke til gjensidig å sammenligne landenes utvikling på sentrale områder, viser også et blandet bilde. For eksempel er det fortsatt grunn til bekymring for alle de unge som hverken er i utdanning eller jobb.

Nordiske arbeids- og velferdsmodeller er avhengig av høy sysselsetting. Flyktningene som kom i overraskende antall i 2015, har nå gått gjennom introduksjonsprogrammet og står klare for arbeidsmarkedet. Med en sammenpresset lønnsstruktur, høye inngangslønner og få jobber til ufaglærte, er det en utfordring. Rådslaget under Nordisk arbeidsministermøte viser at både politikere, forskere, arbeidstakere og arbeidsgivere legger stor vekt på opplæring og kompetanseutvikling for å pøse nyankomne raskere inn i arbeidslivet.

Islands nye sosial- og likestillingsminister som også er arbeidsminister, er på plass sammen med den nye regjeringen. Han forventes å sikre samforstand på arbeidsmarkedet.

Vi snakker om fremtiden, men roboten slår salto nå. Hvordan skal vi motivere de unge til å lede robotene, spør danskene i Disruptionsrådet.

Ting tyder på at Norden er på vei inn i fremtidens arbeidsliv.



Anniken Hauglie i ministerråd: scenskift i arbeidsmiljøarbeidet

Et arbeidsliv i forandring medfører nye krav og utfordringer til arbeidslivets aktører, politikere og samfunnet for øvrig. Dette var bakteppet da Anniken Hauglie inviterte til rådslag på nordisk ministermøte i Oslo nylig. Arbeidsmiljøets betydning for konkurransekraften var åpningstema.

TEMA

09.12.2017

TEKST: BERIT KVAM FOTO: HÅKON JACOBSEN

- I den senere tid har oppmerksomheten om forholdene i arbeidslivet handlet om å forhindre kriminalitet og sosial dumping. Nå dreier vi fokus mot det løpende arbeidsmiljøarbeidet, hva som skaper de gode og produktive arbeidsplassene og hvilken betydning det gode arbeidslivet har for samarbeidet på arbeidsplassene, sa Anniken Hauglie da hun inviterte til nordisk trepartssamtale rundt temaet arbeidsmiljø og konkurransekraft.

- Har vi nok kunnskap og bevissthet om hva som fungerer og ikke fungerer for at vi skal fortsatt ha et arbeidsliv i verdenstoppen? Var et innledende spørsmål fra Norges arbeidsminister Anniken Hauglie. For å komme problemstillingen i møte hadde hun invitert Pål Molander, direktør for Statens arbeidsmiljøinstitutt i Norge til å holde et innledende foredrag om tema.



- Treffer vi godt nok med innsatsen som gjøres? utfordret Pål Molander, direktør for Statens arbeidsmiljøinstitutt i Norge, i sin presentasjon: betydningen av arbeidsmiljøet for nordisk konkurransekraft. Spørsmålet besvarte han selv ved å vise at det er en tendens i Norden til å ta arbeidsmiljøet for gitt.

- Er det på tide å våkne – nå når vi skal rigge for et nytt arbeidsliv. Er det på tide å ta vare på gullet vårt? Det som har vært konkurransefortrinnet vårt lenge?

Det bekymringsverdige er blant annet at «godt arbeidsmiljø» i den senere tid ofte blir forbundet med å få tilbud om goder, som privat helseforsikring, trening eller mindfulness i arbeidstiden. Det viser seg å ha liten effekt på arbeidsmiljøet. I stedet bør man satse på arbeidet og organiseringen av arbeidet i virksomhetene, oppfordret han:

- Kanskje tiden er inne for at vi skal tenke litt ekstra på dette nå når vi står overfor store endringer globalt og i Norden, sa Pål Molander og beskrev et virkelighetsbilde de fleste var enige i.

Nordiske land er alle på den grønne gren: Har et høyt utdanningsnivå og er i verdenstoppen på internasjonale undersøkelser om lykke, har gode velferdssystemer, lav korrupsjon, høy grad av tillit, vi er i fremste rekke når det gjelder digitalisering, likestilling i arbeidslivet, har høy produktivitet, høy sysselsetting, høy pensjonsalder og er på topp når man måler arbeidsmiljø.

Likevel har fokuset havnet skjevt. Kravet til systemer og dokumentasjon har bidratt til en trøtthet på mange arbeidsplasser, og kos og kake har blitt synonymt med et godt arbeidsmiljø. Men utfordrer Pål Molander:

- Vi står midt i et paradigmeskift når det gjelder teknologi, der fokus er på automatisering, digitalisering, kunstig intelligens. Et skifte som gir utfordringer og muligheter. Det skjer også en voldsom utvikling på bioteknologi, på energi og materialteknologi, der vi er langt fremme. Vi ser også endringer i tilknytningsformer og økende kriminalitet i arbeidslivet.

Nordens gull

I Norden har vi mulighet til å møte utfordringene hvis vi tar vare på det Pål Molander kaller Nordens gull, men advarte han: Norden er mer utsatt enn andre.

- Nordiske land er høykostland og må derfor stille høye krav til arbeidet for å være konkurransedyktige i en stadig mer globalisert verden. Internasjonale undersøkelser viser at kravene som stilles i arbeidslivet generelt når det gjelder tempo og mengde og emosjonelle krav, er høyere i de nordiske landene enn i andre EU-land det er naturlig å sammenligne seg med. Det får vi til i Norden ved at vi bemyndiger de ansatte.

Vår gullformel er høy grad av autonomi og kontroll over egen arbeidssituasjon.

- Vi vet mye om hva som bidrar til jobbgasjement og hva som bidrar til sykefravær. En aktiv arbeidssituasjon med høy grad av kontroll gir helse og jobbgasjement og bidrar til produktivitet. Uten den kontrollen er høye krav i arbeidet en av de største risikofaktorene vi har for arbeidsrelatert sykefravær og uførhet.

- Dette har vært den nordiske gullstandarden – spørsmålet er om vi klarer å opprettholde den i et arbeidsliv i omstilling, sier Pål Molander og peker på flere utfordringer.

- Fokus på #metoo har vært veldig stort den senere til. Det avspeiler også kultur og klima i arbeidslivet.

- Høy sysselsettingsgrad betyr også at vi inkluderer flere sårbare individer.

- Det er ikke sånn som mange hevder at man blir frisk av å arbeide. Det forutsetter gode arbeidsmiljøforhold, spesielt for mer sårbare individer med inkluderingsbehov. Et dårlig arbeidsmiljø kan tvert om virke skadelig på helsa.

Samtidig krever den høye velferden i Norden, høy sysselsetting. Derfor er det behov for et nytt narrativ, en ny fortelling om at arbeidsmiljøet handler om arbeidet, sier Molander.

- Arbeidsmiljøet er et undervurdert virkemiddel i samfunnsdebatten. Det har vært et nordisk konkurransefortrinn at vi har lyktes i å balansere mellom autonomi og kontroll, ledelseskultur og sosial støtte.

Molander avsluttet med å peke på den høye sysselsettingsratens som nordiske velferdssamfunn er så avhengig av.

- Arbeidsmiljøet er en avgjørende faktor for å oppnå høy sysselsettingsgrad. Det har ikke vært fremme i debatten i det hele tatt. Hvorfor er ikke dette høyere på den politiske agendaen på vei inn i fremtidens arbeidsliv? utfordret Pål Molander.

I tillegg til nordiske ministre med ansvar for arbeidsmiljø, deltok Kristina Jullum Hagen, avdelingsdirektør for arbei-

dsliv i Næringslivets hovedorganisasjon, NHO; Magnus Gissler, generalsekretær i Nordens faglige samorganisasjon, NFS; Geir Lyngstad Strøm, seniorrådgiver i fagorganisasjonen Unio.

Først ut til å kommentere var avdelingssjef Lasse Boje fra det danske beskæftigelsesministeriet. Han var enig i det bildet Pål Molander tegnet.

- Danmark deler fullt ut bildet av styrkene i det nordiske arbeidsliv.

Han var også enig i at det trengs et nytt narrativ om arbeidsmiljø. Han mener det er behov for et bredere bilde enn det som ofte handler om å redusere ulykker.

Danmarks ekspertutvalg

Den danske regjering har oppnevnt et ekspertutvalg som skal gjennomgå hele arbeidsmiljøinnsatsen, både innsatsen fra arbeidsmarkedets parter og myndighetenes innsats, hele virkemiddelapparatet og organiseringen av innsatsen.

- Det er en reel gjennomtenkning der en ønsker å dokumentere hva som virker og som ikke virker, og slutte med det som ikke virker, sier Lasse Boje.

Ekspertutvalget ledes av tidligere finansminister Pia Gellerup. Både arbeidsmarkedets parter og eksperter er med i arbeidet som skal være ferdig i midten av 2018.

Magnus Gissler, generalsekretær i Nordens faglige samorganisasjon, NFS, og seniorrådgiver Geir Lyngstad Strøm fra Unio, representerte arbeidstakerne i Norden under temadiskusjonen om arbeidsmiljø og betydningen for konkurransekraft. Begge var i stor grad enige i Pål Molanders virkelighetsbeskrivelse og nysgjerrige på hva det danske ekspertutvalget ville komme frem til.

Helse og sikkerhet

Magnus Gissler understreket likevel at arbeidsmiljøet i bunn og grunn handler om helse og sikkerhet.

- Når man så snakker om produktivitet og utvikling av arbeidet, står det også svært sentralt, og handler nettopp om den sosiale dialogen og koblingen til arbeidsplassen, og tar utgangspunkt i forholdene på arbeidsplassene.

Geir Lyngstad Strøm tok for seg hovedspørsmålet: arbeidsmiljøets betydning for konkurransekraften innenfor den norske og nordiske modellen for organisering av arbeidslivet og velferdsstaten. Han understreket Molanders fremlegg om sammenhengen mellom autonomi og krav.

- En viktig faktor er muligheten til å ha høyt utdannet arbeidskraft med stor grad av autonomi i jobben, og som samtidig tåler å bli stilt krav til. Balansen er viktig. Det er to ting som henger sammen.

Hans bekymring var at den globaliserte økonomien og den digitale økonomien kan utfordre graden av autonomi.

- Da er det vanskelig å se at en kan opprettholde like stor grad av produktivitet. Hvis du får mer kontroll, styring, lojalitetskrav så tror ikke vi at det lar seg kombinere med høy grad av produktivitet.

- Hovedpoenget til Molander er å løfte frem arbeidsmiljøet som en viktig faktor for å drive en effektiv virksomhet. Men det er en fare som det går frem av Arbeidsforskningsinstituttets Medbestemmelsesbarometeret 2016. Det viser at i 2016 sank andelen arbeidstakere som opplever høy grad av kontroll fra 89 til 77 prosent, med 12 prosentpoeng, sammenlignet med tall fra 2009. I 2016 svarte 45 prosent av respondentene at arbeidslivet utviklet seg i en mer autoritær retning. 10 prosent mente at det gikk i mer demokratisk retning. Det er en tendens vi må være oppmerksom på hvis vi skal bevare den norske og nordiske modellen, sa Geir Lyngstad Strøm.

- Arbeidsmiljøet handler om mer enn sikkerhet. Det handler ofte om å forebygge helse, rollekonflikter, emosjonelle krav, krav som ikke står i forhold til resursene. Det handler om organisering av arbeidet og ikke om det som er rundt arbeidet. Utfordringen nå er å få dette til i praksis. Får vi til det, får vi til å øke sysselsettingsgraden samtidig som vi øker produktiviteten. Da har vi et godt utgangspunkt for å bevare den nordiske modellen, mente Unios Geir Lyngstad Strøm.

Arbeidsgiverne enige

Kristina Jullum Hagen, avdelingsdirektør for arbeidsliv i Næringslivets hovedorganisasjon, NHO, var også enig i at arbeidsmiljøarbeidet har dreid for mye mot systemer og krav.

- Jeg tror vi langt på vei deler virkelighetsbeskrivelsen. Hvis arbeidsmiljøarbeidet blir for teknisk, blir det parkert som en sidevogn, mente hun, og støttet tanken om å komme frem til et nytt narrativ om arbeidsmiljøet. Det må også få konsekvenser for måten Bedriftshelsetjenesten og Arbeidstilsynet jobber på. Alle aktørene må dra i samme retning hvis vi skal få til en ny forståelse av hva arbeidsmiljøarbeidet består i, understreket hun.

Sveriges minister Ylva Johansson delte beskrivelsen Pål Molander ga om betydningen av arbeidsmiljøet. Sverige skiller seg likevel en del fra det bildet som ble tegnet. Ifølge Ylva Johansson har Sverige den senere tid brukt mye ressurser på å styrke arbeidsmiljøarbeidet med fokus på arbeidet. De har jobbet frem et nytt regelverk for organisatorisk og sosialt arbeidsmiljø og lagt frem en ny forskrift for systematisk arbeidsmiljøarbeid.

Ministermøtet med Anniken Hauglie i spissen, tok positivt imot invitasjonen fra Finlands Pirrko Mattila om støtte til det finske initiativet på verdenskongressen for arbeidsmiljø i Singapore.



Fremtidens arbeidsliv - sentralt i nytt nordisk samarbeidsprogram

Nytt samarbeidsprogram, et omfattende nordisk prosjekt om fremtidens arbeidsliv, en vending i tenkningen om arbeidsmiljøet og økt vekt på arbeidslivet som arena for integrering, var saker arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie løftet frem ved avslutningen av det norske formannskapet i Nordisk ministerråd 2017.

TEMA

09.12.2017

TEKST: BERIT KVAM, FOTO: HÅKON JACOBSEN

Det var dekket i regjeringens staselige representasjonsbolig i Parkveien da Anniken Hauglie nylig tok imot ministre, embetsmenn og -kvinner fra hele Norden til den avsluttende ministerkonferansen i Oslo. Her var også arbeidslivets parter og forskere invitert til å komme med innspill til utvalgte politikkområder.

- Vi står overfor store endringer i arbeidslivet. Det nordiske samarbeidet kan bidra til økt forståelse og gi inspirasjon til nasjonal politikkutvikling gjennom utveksling av erfaringer og kunnskap, sa Anniken Hauglie.

Det nye Samarbeidsprogram for arbeidslivssektoren for perioden 2018 til 2021 som ble vedtatt på ministermøtet, gir den

overordnede strategien for samarbeidet fremover og dekker områdene arbeidsmarked, arbeidsmiljø og arbeidsrett.

Utviklingen i arbeidslivet med økt digitalisering, automatisering og delingsøkonomi, og de konsekvensene det kan innebære for arbeidsmiljø og ansettelsestrygghet har fått en mer fremtredende plass i det nye samarbeidsprogrammet. Det gjelder også fokuset på integrering av flyktninger og funksjonshemmete i arbeidslivet.

- Slike spørsmål vil være viktige å belyse i en nordisk kontekst i årene fremover, mente Anniken Hauglie, og fikk samtykke for Samarbeidsprogrammet 2018 – 2021 fra ministrene for øvrig.

Dagfinn Høybråten, generalsekretær i Nordisk ministerråds sekretariat, som ledet ministermøtet sammen med formannskapet, ga sitt besyv og sa at Samarbeidsprogrammet også ble tatt godt imot Nordisk Råd.

Han fortalte at arbeidet med delingsøkonomien og fremtidens arbeidsliv har innvirkning på mange politikkområder i det nordiske samarbeidet: Næringslivssektoren har satt i gang prosjektet «Vekst gjennom delingsøkonomi», finanssektoren har arrangert et seminar for nordiske skatteeksperter, miljøsektoren har fokus på hvordan delingsøkonomien endrer forbrukervaner og hvilke miljømessige konsekvenser dette får.

I april ble det holdt et nordiskbaltisk ministermøte om Digital North og det er nylig etablert et nordisk ministerråd for digitalisering for perioden 2017 til 2020, som blant annet skal følge den teknologiske utviklingen og sikre høyt nivå og beskyttelse av arbeidsmiljø og ansattes rettigheter. De nordiske arbeidsministrene har lansert et omfattende forskningsprosjekt under ledelse av den norske forskningssiftelsen FAFO om hvordan arbeidslivet i Norden kan se ut i 2030.

Arbeidslivet arena for integrering

Integrasjon har vært et viktig tema i nordisk samarbeid etter flyktningkrisen. Det er i år blant annet etablert et stort nordisk forskningsprogram på rundt 50 millioner danske kroner i regi av Nordforsk. Midler som vil bli lyst ut i 2018.

Det norske formannskapet på arbeidslivsområdet har belyst temaet migrasjon og integrasjon med fokus på arbeidstilknytning blant annet gjennom den norske formannskapskonferansen som ble holdt i Oslo 13. juni 2017. Her holdt professor Grete Brochmann innledningsforedraget. Hun har ledet to offentlige utredninger som kartla konsekvenser av innvandring på norsk velferd og økonomi; NOU 2011: 7 «Migrasjon og velferd – den norske modellens fremtid» og NOU 2017: 2 «Integrasjon og tillit. Langsiktige konsekvenser av høy innvandring». Mandatet i den siste utredningen la vekt på bærekraft, treffsikkerhet og tillit. Integrasjons og tillitsutvalget, som det blir kalt, ble bedt om å vurdere de samfunnsøkonomiske konsekvensene av ulike typer innvandring.

Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie hadde også invitert professor Grete Brochmann til å holde en innledning til en diskusjon på Nordisk arbeidsministtermøte om migrasjon og integrasjon med fokus på arbeidstilknytning, der både de nordiske ministrene og partene i arbeidslivet deltok.

- Utredningene handler først og fremst om Norge, men alle de nordiske arbeids- og velferdsmodellene står overfor lignende problemer, sa Grete Brochmann.

- Flyktningkrisen i 2015 satte den norske innvandringsregimet under akutt press. Antallet flyktninger var det høyeste noensinne. En situasjon man da trodde kunne vedvare. Sett i forhold til folketallet i Norge, ble Norge et av de største europeiske mottakerlandene med over 31000 asylsøkere. I Norden rager Sverige over alle de andre landene når det gjelder antall ankomster, men alle landene med unntak av Island ble sterkt berørt.

- Utredningene slår fast at innvandring representerer en muligheten for det norske velferdssamfunnet ved å tilføre kompetanse og arbeidskraft utenfra som det er knapphet på innenlands, samt bidra til nytenkning og styrke fleksibilitet i arbeidslivet, sa Grete Brochmann.

- Men forutsetningen er at nye samfunnsmedlemmer blir integrert og deltar i arbeidslivet på linje med majoritetsbefolkningen så vidt mulig.

- Det er også viktig å si at de gruppene som i dag står svakest i arbeidslivet er de gruppene som Norge og resten av verden skal ta imot av andre grunner enn de økonomiske.

Utfordrende lønnsstruktur

De nordiske velferdsmodellene er avhengig av høy sysselsetting og relativt jevn lønnsfordeling for å kunne opprettholde dagens velferdstilbud. I Norge som i resten av Norden er lønnsnivået i enkle ufaglærte jobber relativt høyt. Det stiller store krav til produktivitet. En sammenpresset lønnsstruktur gjør det ekstra krevende å innlemme folk med lave kvalifikasjoner.

- Denne typen av arbeidskraft har derfor høyere risiko for å bli avhengig av offentlige overføringer. Dette er både en konsekvens av den norske samfunnsmodellens innretning og en utfordring for videreføring av modellen. Særlig hvis andelen med lave kvalifikasjoner øker, sa Grete Brochmann.

Hun understreket videre at Integrasjons og tillitsutvalget legger stor vekt på økt yrkesdeltakelse blant flyktninger, og at dette må være en sentral del av en strategi for å bevare den norske samfunnsmodellen. Utvalget har også vurdert integrering i arbeidslivet som positivt utover det rent økonomiske.

Strategier for integrering

Grete Brochmann pekte på flere strategier for å få til best mulig integrering i arbeidslivet. Samspillet mellom utdan-

ning, kvalifisering og yrkesrettet opplæring har vært sentralt i utvalgets analyser.

- Utvalget har vært opptatt av å styrke akse mellom utdanning og arbeid, kompetanse heving og grunnleggende kvalifisering for å bidra til at flyktningene skal lykkes bedre i norsk arbeidsliv.

- Det viser seg at det norske arbeidslivet verdsetter dårlig den utdanning som flyktningene har med seg. På den annen side, flyktninger som har fått utdanning i Norge, har nesten like høy sysselsetting som den øvrige befolkningen.

Utvalget fant store samfunnsmessige gevinster forbundet med å komplettere utdanning fra utlandet med noe utdanning fra Norge. Sammenlignet med å ta hele utdanningen på nytt. Alternativt få en usikker tilknytning til arbeidslivet som ufaglært. Gevinsten vil være større jo mer effektivt kvalifiseringsløpet tilrettelegges og dess bedre hindringene for å ta del i det ordinære utdanningssystemet bygges ned.

- Utdanning som kombinerer utdanning og arbeid bør i større grad tas i bruk, anbefalte hun.

- En må legge opp til alternative modeller som må evalueres. Det har vært en stor overraskelse hvor lite man vet i dette feltet hvor man bruke milliarder av kroner.

- Det er også nødvendig å bidra med tilrettelegging for å få arbeidsgiver til å ansette personer med lave kvalifikasjoner og usikker produktivitet. Myndighetene bør vurdere å øke bruken av lønnstilskudd som arbeidsrettet bistand.

- Opplegg som kombinerer opplæring, yrkesutdanning og arbeid bør i større grad utvikles og tas i bruk, sa Grete Brochmann og advarte mot lavlønnskonkurranse som bidrar til å senke gulvet og reduksjon i ytelsesnivået. I den norske modellen er vi avhengig av at arbeid lønner seg.

- Høy sysselsetting og høye minstelønninger er en forutsetning for høye kompensasjonsgrader som kjennetegn ved den norske modellen, sa Grete Brochmann.

Sverige har flest

Det er mange likehetstrekk mellom de nordiske landene. Men det er også forskjeller. Sverige har tatt imot flest flyktninger i Norden, og har gjort store innsatser for å inkludere nyankomne i samfunnet. 23 prosent av befolkningen er født utenlands. Selv om sysselsettingen øker er det forskjell i sysselsettingen mellom innenlandsfødte og utenlandsfødte. Gapet er fem prosent når det gjelder menn og ti prosent for kvinner.

En risiko arbeidsmarkeds- og integreringsminister Ylva Johansson peker på er segregasjon ved at mange flyktninger og innvandrere samles i utsatte bydeler. For å hindre dette er det laget en ny lov som sier at alle kommuner i Sverige må ta imot flyktninger.

Satser på utdanningssystemet

Sverige innfører fra 1. januar 2018 utdanningsplikt for kortutdannete nyankomne. De gjør også om yrkesutdanningen på gymnasnivå ved å lage en yrkespakke. Denne skal være tilstrekkelig til å få jobb, men gir ikke en full utdanning. Den kan bygges på senere.

Sverige har også satset på hurtigspor i samarbeid med partene i arbeidslivet. Dette retter seg mot dem som har en yrkesutdanning. Dessuten satser de sterkt på kompetanseevaluering og særskilte satsinger der det trengs.

Regjeringen har også gjort en avtale med arbeidsmarkedets parter om hvordan kortutdannete kan ansettes med lavere utdanning, men vokse seg inn i jobben, sa arbeidsmarkeds- og integrasjonsminister Ylva Johansson.

Representantene for partene med sjeføkonom Roger Bjørnstad fra LO i Norge og avdelingsdirektør for arbeidsliv i NHO Kristina Jullum Hagen deltok aktivt i diskusjonen.

Kompetanse, kompetanse

- Små forskjeller er et grunntrekk i den nordiske modellen. For LO er det derfor grunnleggende å satse massivt på kompetanseheving i integreringspolitikken som et svar på denne utfordringen, sa Roy Bjørnstad fra LO i Norge, og utviklet kompetanseseparet videre:

- LO er pådriver for hurtigspor inn i arbeidslivet med tidlig kartlegging av kompetansen, økt bruk av utdanning og arbeidstrettede tiltak i introduksjonsprogrammene, og særlig bruk av norskopplæring og kompetansehevende tiltak parallelt med arbeidspraksis. Gjerne med bruk av lønnstilskudd, men da må det følges opp tett med kompetansehevende tiltak. Vi ser frem mot at også norske myndigheter bidrar enda mer aktivt i kompetanseseparet fremover, sa Roy Bjørnstad fra LO.

- På det samfunnsøkonomisk plan er vi også urolige for den fallende sysselsettingsgraden vi ser i Norge, og hva det vil gjøre med norske statsfinanser på sikt hvis vi ikke klarer å holde den høye sysselsettingen også for innvandrergupper, tilførte Kristina Jullum Hagen fra NHO.

- Den andre inngangen til dette tema er behovet for arbeidskraft som våre medlemmer melder til oss at de har, og sliter med å få fylt. Her burde det være mulig å utnytte arbeidskraften som kommer til Norge på en bedre måte og skape en vinn-vinn situasjon for dem som kommer og for de bedriftene som trenger arbeidskraft, sa Kristina Jullum Hagen og grep fatt i det Grete Brochmann sa i sin innledning, at det fremover er viktig å kombinere arbeid og utdanning bedre enn i dag.

- I Norge har vi introduksjonsprogrammet som varer i 2 år. Nå er det 27000 deltakere i introduksjonsprogrammet. Det har aldri vært så mange. Det er den innsatsen vi gjør nå, som

avgjør om menneskene som er her, får en vellykket overgang til arbeidslivet, sa Kristina Jullum Hagen.

Behov for mer kunnskap

- Det har vært en stor overraskelse hvor lite man vet i dette feltet hvor man bruke milliarder av krone, sa professor Grete Brochmann i sitt innlegg. Det vil Nordisk ministerråd gjøre noe med. Ministrene ba generalsekretæren ta initiativ til å sammenstille et nordisk kunnskapsgrunnlag over hvilke tiltak som virker i forhold til å integrere innvandrere på arbeidsmarkedet uten å overlappe eksisterende kunnskap, blant annet fra OECD.

Starka siffror för den nordiska arbetsmarknaden

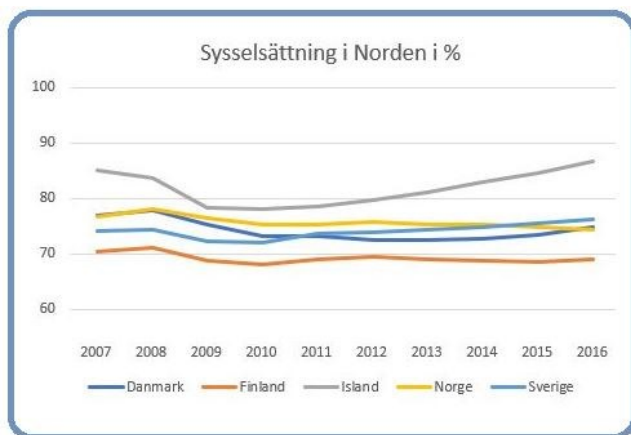
De nordiska arbetsmarknaderna har stärkt sig och arbetslösheten är lägre än den har varit de senaste tre åren i samtliga nordiska länder. Siffrorna varierar från 2,9 till 8,6 procent, men i fyra av de fem länderna väntas arbetslösheten sjunka ytterligare, enligt Nordic Economic Outlook 2017.

TEMA

08.12.2017

TEXT: BJÖRN LINDAHL

De nordiska länderna befinner sig i olika faser av konjunkturen, men gemensamt för dem alla är att det ser ganska, eller mycket ljust ut. I Danmark är arbetslösheten på en av de lägsta nivåerna på 40 år, det är bara åren 2007 och 2008 som den vart lägre, konstaterades det på det nordiska arbetsministermötet i Oslo.



Källa: Eurostat

Den kraftiga nedgången i sysselsättningen som skedde efter finanskrisen 2008 har nu återhämtats i flera av länderna. Spännvidden stor, med en sysselsättningsgrad i Finland år 2016 på 69,1 procent jämfört med Islands 86,6 procent. Men även i Finland förväntas sysselsättningen passera 70 procent nästa år och 2019 ligga på 70,5 procent, enligt den nordiska konjunkturrapporten.

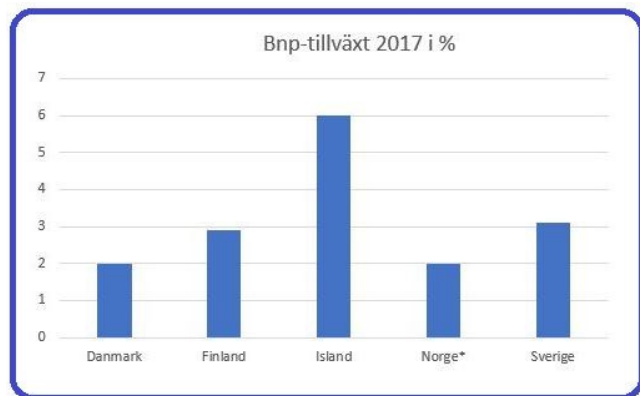
Island har haft den starkaste tillväxten men har emellertid redan passerat sin konjunkturtopp. 2016 var tillväxten hela 7 procent, medan tillväxten i år beräknas bli 5 – 6 procent. Turistindustrin har varit mycket stark, men det finns tecken

på att tillväxttakten börjar dämpas även där. Arbetsmarknaden är pressad och behovet av arbetskraft fylls allt mer av utländsk personal. Trots pressen i ekonomin har inflationen hållit sig låg.

Den näst högsta tillväxten inom Norden finns i **Sverige**, som passerade sin konjunkturtopp redan 2015, då tillväxten var 4,5 procent. 2016 var den 3,3 procent, medan talet i år beräknas sluta på 3,1 procent. Att bruttonationalprodukten, bnp, ökar med mer än 3 procent tre år på rad har inte skett sedan 1998.

Ett skäl till de starka siffrorna är att investeringarna är höga. Det byggs fler nya bostäder än vad det har gjorts sedan 1970-talet, då en miljon bostäder skulle byggas under en tioårsperiod.

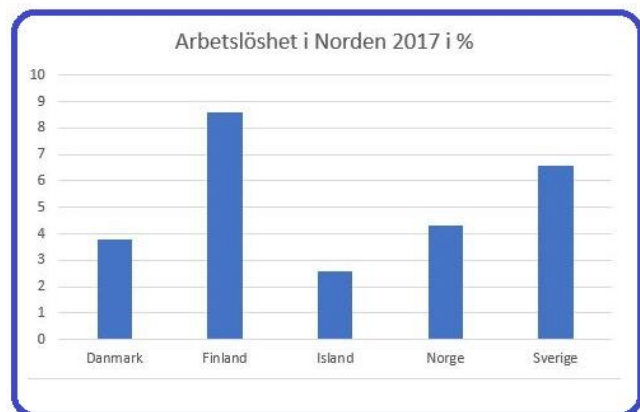
Arbetslösheten i Sverige har fallit sedan 2014 och är nu på sin lägsta nivå sedan 2008. Det är framförallt bland ungdomar (15 - 24 år) som arbetslösheten minskat. Ungdomsarbetslösheten är den lägsta sedan 2003. Under 2018 förväntas arbetslösheten falla till 5,9 procent.



Källa: *Nordic Economic Outlook 2017*. * Siffran för Norge gäller fastlandsekonomin, det vill säga utan oljenäringen.

Den danska BNP-tillväxten beräknas nå upp i sin högsta nivå sedan 2006, med en tillväxt på 2,0 procent i år. De främsta drivkrafterna är exporten och den privata konsumtionen.

Högst arbetslöshet har **Finland**, men den har sjunkit från 9,4 procent år 2015, till 8,6 procent i år och den förväntas minska till 7,8 procent år 2018.



Källa: *Nordic Economic Outlook 2017*

Den finska konjunkturuppgången är i ett tidigare stadium och drivs av starkare export för landets traditionella produkter som papper, verkstadsindustrin och kemiska produkter.

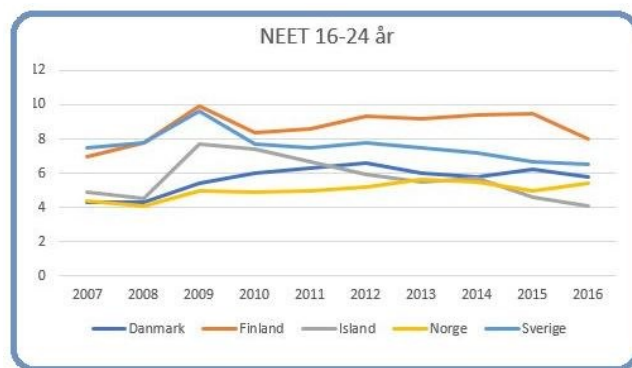
Kombinerat med en stor byggaktivitet och en relativt snabb ökning av bnp kommer det att påverka sysselsättningen. Förutom den registrerade arbetslösheten finns det också en stor dold arbetslöshet. Tillsammans handlar det om nästan 400 000 personer.

Det är tio gånger fler än i **Norge**, där arbetslösheten, trots betydligt mindre oljeinvesteringar, inte ökade till mer än 4,7 procent år 2015. Oljepriset har nästan fördubblats jämfört med sin lägsta nivå 2016. Arbetslösheten faller nu även i den södra och västra delen av Norge, där oljeindustrin är starkast. En svagare krona har gjort att exporten av andra produkter än olja och gas har ökat. I år beräknas bnp för fast-

landsekonomin öka med 2 procent, vilket är dubbelt så mycket som året innan.

I **Danmark** är uppgången bred och bnp förväntas öka snabbare än vad den gjort sedan 2006. Tillväxten i år förväntas bli på 2 procent, och 1,8 procent nästa år. Enligt Nordic Economy Outlook har sysselsättningen ökat med 150 000 personer sedan 2013 och enbart i fjol hittade 50 000 personer ett jobb. Denna trend förväntas fortsätta så att den totala sysselsättning kommer att öka till nästan tre miljoner personer, vilket närmar sig den högsta nivån någonsin.

En lite mer blandad utveckling har det varit för den mest sårbara gruppen - ungdomar som varken är i utbildning eller har jobb.



Källa: *Eurostat*

Ser man på åldersgruppen 16-24 år har andelen sjunkit i förhållande till topparna som nåddes 2009, bortsett från i Danmark och Norge, som låg på de lägsta nivåerna i Norden innan finanskrisen, men där andelen ökat något de senaste åren.

Felles nordisk prosjekt om fremtidens arbeidsliv

De nordiske arbeidsministrene har lansert et omfattende forskningsprosjekt under ledelse av den norske forskningsstiftelsen FAFO om hvordan arbeidslivet i Norden kan se ut i 2030. Kunnskapen fra forskningen skal benyttes i det videre samarbeidet i arbeidslivssektoren.

TEMA

08.12.2017

TEKST: BERIT KVAM

- Jeg er veldig fornøyd med at vi har lyktes med å sette i gang et bredt solid og fremtidsrettet nordisk prosjekt om disse utfordringene. Prosjektet skal identifisere hovedtrender i det nordiske arbeidsliv de neste 20 til 30 år. Det har som mål å generere ny kunnskap og anbefalinger til nordiske politikere, myndigheter og partene i arbeidslivet, sa Norges arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie og tilføyde:

- De nordiske landene har behov for økt kunnskap om hvordan den nordiske arbeidslivsmodellen kan fungere i et fremtidig arbeidsliv med store endringer og omstillinger.

En delrapport fra prosjektet Fremtidens arbeidsliv blir et bidrag fra Norden til ILOs 100 års jubileum i 2019. Prosjektet skal også gi grunnlagsmateriale for Future of work konferansene som arrangeres av Sverige i 2018 og Island i 2019. Rapportene fra disse konferansene og fra Norges konferanse Future of work i 2017 vil følge som innspill til ILO.

- Sluttrapporten fra hele prosjektet leveres i 2020. Den kommer til å levere de anbefalingene til de nordiske landene som prosjektet gir grunnlag for, sa Anniken Hauglie.

Prosjekt i startfasen

På ministermøtet ga forskningsleder Jon Erik Dølvik, en av FAFOs prosjektledere, et innblikk i prosjektet. 7 universiteter og 25 forskerteam i Norden er involvert i arbeidet, som Dølvik lovet skal bli policynært og formidlingsorientert.

- Dette er et djervt initiativ, sa Jon Erik Dølvik, og ga honnør til myndighetene som har satt i gang et så stort prosjekt. Det er lenge siden, mente han.

- Vårt mandat er å spille inn kunnskap til de nordiske prosessene som leder opp til ILOs hundreårs jubileum. Vi skal være komparative internt i Norden, men også i forhold til andre land. Vi skal være handlingsorientert, i tett dialog med opp-

dragsgiverne og bidra til kunnskapsutvikling og læring mellom de nordiske landene.

Prosjektet er bredt sammensatt, organisert i sju forskningsområder og spesialiserte team.

Det første forskningsområdet skal handle om driverne; demografi, immigrasjon, globalisering, klimatiske endringer og teknologiske endringer. Del to handler om digitalisering og robotisering av tradisjonelt arbeid i privat industri og offentlig helsevesen. Del tre handler om utviklingen av ulike tilknytningsformer og arbeidslivsformer, som i plattformøkonomien der fragmentering av arbeidslivet og omdanning av arbeidstaker- og arbeidsgiverrollen utfordrer det nordiske partssystemet som bygger på lønnstakerrollen.

Et spørsmål er hvordan disse endringene vil påvirke arbeidsforholdene i Norden, og hvordan den nordiske modellen vil kunne påvirke utformingen av disse utviklingstrekkene i Norden. Institusjoner former teknologi. Utfordringen da er hvor mye endringsevne man har i de nordiske land.

Dette skal følges opp med en studie av arbeidshelse og arbeidsmiljøstrategier. Dessuten en om konsekvensene for arbeidsretten. Til sist blir det en sluttrapport.

Ett av innspillene fra Jon Erik Dølvik var at endringene byr på enorme muligheter for innovasjon, effektivisering og økt produktivitet.

- Det foreligger studier som sier at produksjonsveksten vil kunne dobles. Spørsmålet er hvordan verdiskapingen fordeles, om det vil generere tilstrekkelig kjøpekraft hos brede lag og dermed etterspørsel etter arbeidskraft som er tilstrekkelig for å sysselsette dem som eventuelt blir overflødige.

Vil jobbene forsvinne?

- Da er vi over på det som har vært det altfor dominerende spørsmålet til nå: Vil jobbene forsvinne? Skal vi gå over til

tre timers dag og borgerlønn, som det ble foreslått da EDB maskinene kom på 80-tallet? Jeg har liten tro på det, sa Jon Erik Dølvik, og viste til David Autor, en ledende amerikansk økonom som blant annet sier at vi har hatt produktivitetsvekst og teknologisk vekst i alle tider. Det har generert mer sysselsetting i andre bransjer.

- Eller som McKinsey, som for ikke lenge siden spådde at 30-40 prosent av jobbene ville forsvinne, men nå anslår at de teknologiske frontløperne som inkluderer de nordiske land, kanskje kan få netto økt sysselsetting som følge av digitaliseringen.

- Så, advarte Dølvik: man skal vokte seg for å hoppe på konklusjoner i denne debatten.

- Det er gode grunner til å tro at det denne gangen kan være annerledes.



Magnus Gissler: Växande internationellt intresse för nordisk avtalsmodell

– Min bild är att det har skett ett trendbrott och att både intresset för och förståelsen av den nordiska modellen har ökat i omvärlden. Det ökar också energin i det nordiska samarbetet, säger Magnus Gissler, generalsekreterare för NFS, Nordens fackliga samorganisation.

PORTRETT

08.12.2017

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: MARTINA THALWITZER/FRÖKEN FOKUS

I februari blir det fyra år sedan Magnus Gissler klev in på NFS:s kansli, beläget på Drottninggatan mitt i Stockholms city. Kansliet är litet, totalt bara fyra medarbetare, men bakom sig har de sexton fackliga centralorganisationer från fem nordiska länder som tillsammans har nio miljoner medlemmar.

– Vi är både en stor och en liten organisation, konstaterar Magnus Gissler.

Under de här åren har han sett hur intresset ökat för den nordiska avtalsmodellen. En viktig förklaring är den växande polariseringen i många länder. Allt fler ger uttryck för utanförskap och stödet för högerpopulistiska partier ökar. Obefintliga eller dåliga reallöneökningar skapar oro både politiskt och socialt. Många ger också uttryck för att makthavarna inte lyssnar, inte minst aktuellt både i valet av president Trump och Brexit. Magnus Gissler tycker också att han allt oftare möter en bristande tilltro till demokratin, inte i sitt

arbete på NFS, men i många andra sammanhang. Kanske är det därför allt fler internationella aktörer blir intresserade av att se på de nordiska länderna. De är framgångsrika och toppar ofta olika listor som handlar om allt från produktivitet till livstillfredsställelse.



Det är ett gemensamt arbete som ger framgång i NFS:s samordningsuppdrag. Från vänster: José Pérez Johansson, Eva Carp, Magnus Gissler och Maria Häggman. Foto: Linda My Hagberg.

– Det finns faror, utmaningar och spänningar också i våra samhällen, men vi har en stark tro på att våra modeller fungerar och att vi har bättre förutsättningar än många andra länder att möta problemen, säger Magnus Gissler.

Fem avtalsmodeller

Han är noga med att påpeka att den nordiska modellen egentligen är fem olika avtalsmodeller. Men utgångspunkterna är de samma och det är där samarbetet tar sin början.

– Det finns så mycket som är gemensamt i modellernas uppbyggnad. Samtidigt finns det som i europeiskt perspektiv är unikt – att villkor och förutsättningar på arbetsmarknaden regleras av de sociala parterna. Till det kommer den nordiska samhällsmodellen med välfärdssystem, utbildning och ländernas gemensamma behov av konkurrenskraft, utveckling och tillväxt. Vi är alla små exportberoende länder, säger Magnus Gissler.

När han talar om den nordiska avtalsmodellen glimtar det till bakom glasögonen och blicken får en extra värme. Föga förvånande med tanke på hans nuvarande arbete och också de tidigare yrkesmässiga valen, är Magnus Gissler en man med fötterna djupt förankrade i fackföreningsmyllan. Han blev aktiv som studerandemedlem i TCO, Tjänstemännens centralorganisation, redan när han studerade till civilekonom i Uppsala och fick så småningom jobb som

studerandeombudsman – ett jobb som till vissa delar påminner om dagens generalsekreteraruppdrag. Nu som då, handlar en stor del av hans arbete att lyssna av de organisationer han arbetar för.

– Vi är en konsensusorganisation och vår starkaste förmåga är att lyssna på våra organisationer, att finna lösningar och kompromisser. Vi vill finna det gemensamma, men ibland måste vi också inse att de nationella utgångspunkterna är så olika att det inte är läge för beslut. Då kan det vara bättre att avvakta istället för att tvinga fram lösningar, säger Magnus Gissler.

Solidaritet ger styrka att förändra

Hans engagemang för nordiskt samarbete började innan NFS. Magnus Gissler arbetade i femton år på nuvarande Finansförbundet och därefter tre år på NFU, Nordiska finansanställdas union. Det var under åren då finanssektorn genomgick stora förändringar. Många aktörer på finansmarknaden gick från att vara nationella till nordiska och riktade allt mer fokus också mot Baltikum. Det kom att förändra det nordiska fackliga samarbetet inom sektorn.

– Det gick från att i huvudsak vara ett erfarenhetsutbyte och relationsbygge, till att tillsammans lösa konkreta problem som uppstod i förhållande till arbetsgivare och arbetstagare vid fusioner, uppköp och liknande, berättar han.

Hans drivkraft är nordiskt samarbete, nordiskt fackligt samarbete men också att verka på den europeiska och internationella fackliga arenan.

– Det finns en kraft och en dynamik i att förenas i det som är gemensamma utgångspunkter i fackligt arbete överhuvudtaget. Att jobba tillsammans och att hitta styrka tillsammans för att förändra – solidaritet helt enkelt. När det fungerat blir det väldigt tydligt, säger han.

Arbetet på NFS styrs av en strategi, som tas av kongressen vart fjärde år. Där slås både strategi- och verksamhetsinriktning fast och nuvarande dokument rör perioden 2015-2019. För verksamheten finns två prioriterade områden – den nordiska avtalsmodellen och arbetskraftens rörlighet. Strategin omfattar tre satsningsområden – hållbart inkluderande arbetsliv, hållbar välfärd och utveckling samt hållbar tillväxt och konkurrenskraft.

– Nu kommer vi att prioritera den tredje delen, det vill säga hållbar tillväxt och konkurrenskraft. Vi kommer att arbeta med att identifiera faktorer som förklarar framgångsrik tillväxt och konkurrenskraft och koppla arbetet till utbildning, livslångt lärande, välfärdssystemen och kollektivavtalens betydelse för social dialog och demokrati i arbetslivet, förklarar Magnus Gissler.

Flexibilitet i det nordiska samarbetet

Det finns ingen bestämd form för hur arbetet ska gå till. Ny kunskap och erfarenhetsutbyte kan ske genom seminarier,

rapporter eller samarbete med forskare. Magnus Gissler tycker också att det är viktigt att inte tvinga in det nordiska fackliga samarbetet i en form som alltid måste vara likadant. Ibland är det viktigt att det finns plats för nationella förtecknen i till exempel en rapport eller på ett seminarium. Det behöver inte betyda att det inte finns erfarenhetsutbyte att göra eller kunskap att vinna.

Samma synsätt har han vad gäller språkförståelse. Skulle det finnas svårigheter att förstå går det att ordna. Senast hölls ett seminarium om digitalisering och framtidens arbetsliv på engelska, eftersom det arrangerades med tyska Friedrich Ebert Stiftung. Ibland används simultantolkar.

– Det är viktigt att det nordiska samarbetet inte hakar upp sig på språkkunskaper. Uppstår språksvårigheter får vi lösa det. Vi måste tänka praktiskt, säger han.

En del i Magnus Gisslers vardag är att delta när Ministerrådet för arbetsliv träffas. Han är mycket positiv till de teman som tas upp och som fångar de utmaningar som finns – senast migration, arbetsmiljö och etablering. Det blir ett kvitto på att de frågor, som också tas upp i Poul Nilsens rapport "Arbetsliv i Norden" tas på allvar. Han är också nöjd med att ministerrådet initierat ett omfattande forskningsprojektet "The future of work", som fångar upp utmaningar på arbetsmarknaden, som till exempel globalisering och digitalisering, högaktuella också för NFS. Forskningsprojektet kommer att ledas av Fafo i Norge, i samarbete med forskare från alla nordiska länder.

Själva initierar NFS i regel inte nya ämnen utan frågor utanför Strategi- och verksamhetsplan väcks i huvudsak av medlemsorganisationerna. Men ibland kräver verkligheten åtgärder utanför tidigare bestämda planer, till exempel högaktuella #Metoo. NFS planerar flera aktiviteter och seminarier kring ämnet i början av nästa år. Magnus Gissler är skakad över det han läst, hört och omfattningen av det.

– Det har varit de mest skrämmande berättelser och ofta är de kopplade till områden där fasta anställningar inte är en regel. Istället utsätts människor för godtyckliga bedömningar av enskilda personer med mycket makt. Hela debatten visar att det måste finnas en reglering av makt och inflytande, och en genomlysning av hur de som har makt använder den, säger han.

Tid för självvrannsakan

Också facken måste se över hur de fungerar, sexuella trakasserier förekommer där lika väl som i andra sektorer. Han anser att frågan bör lyftas på seminarier, men att det också är viktigt att aktivt driva och stötta Världsfacket krav på en ny ILO-konvention mot könsbaserat våld och trakasserier.

– Även om en konvention inte löser problemen över en natt, skulle det bli ett viktigt verktyg för jämställdhet.

Samtidigt bör varje chef reflektera över det egna ansvaret och rannsaka sig själv.

– Det gäller också mig. När är jag svag och otydlig? När har jag hållit med när någon dragit ett olämpligt skämt som jag inte borde ha accepterat. #Metoo skapar en medvetenhet och en eftertänksamhet, säger Magnus Gissler.

Efter fyra år som generalsekreterare trivs han och är glad att han just fått ett nytt förordnande. Ingen dag är den andra lik och han kan aldrig förutse vad som händer när arbetsdagen börjar. Den 20-årige sonen Gustaf som har ett neurologiskt, muskulärt funktionshinder har lärt honom en annan attityd till livet.

– Gustaf har lärt mig att inte ta något för givet och att leva här och nu. Jag har också lärt mig att acceptera saker som de är. Jag kan påverka mycket, men inte allt, säger Magnus Gissler.

På vägen ut passerar vi hans tjänsterum. Där hörs klara pojkröster sjunga med omisskännlig kyrklig klang.

– Körmusik påminner om mitt arbete här. De många rösterna skapar tillsammans en fantastiskt vacker musikalisk upplevelse, större och vackrare än om var och en sjöng för sig själv. Om jag själv skulle åka ut i Norden och Europa och säga att jag brinner för nordiskt samarbete skulle ingen lyssna, men när jag representerar 9 miljoner fackligt anslutna arbetstagare som gått samman, representerar mitt engagemang något som är större än jag själv och får därmed kraft, säger Magnus Gissler.



Från opera till Slush - så ändrar #metoo Norden

Den globala kampanjen #metoo, som uppmärksammat sexuella trakasserier och vill bryta tystnadens kultur kring trakasserier har varit synlig i Norden. I Sverige har många branscher, från skådespelare och journalister till jurister och fackligt aktiva skrivit på upprop. Vi tar en närmare titt på läget i Danmark och Finland.

NYHET

08.12.2017

TEXT MARCUS FLOMAN, FOTO CATA PORTIN

Förra året hade världen inte hört ett ord om #metoo kampanjen, men att det förekom sexuella trakasserier då, ja det vet alla. I Sverige förekom trakasserier på många festivaler och i Finland vittnade kvinnor om att de upplevt fula närmanden och sexuella trakasserier på startup- och teknologieventet Slush. De ansvariga för Slush reagerade och tog kraftigt avstånd från de män som betett sig illa.

I år hade Slush fördubblat antalet säkerhetsvakter och utlyst noll tolerans mot trakasserier. Varje besökare måste förbinda sig till respekt – och att "inte bete sig som ett svin".



Marianne Vikkula, VD för Slush. Foto: Sami Välikangas.

Hittills har det inte kommit rapporter om trakasserier under årets evenemang, men vd Marianne Vikkula säger att de inte kommenterar vilken respons de fått av besökarna förrän senare i december.

Tiden efter #metoo i Finland...

Efter #metoo har kvinnor i Sverige i bransch efter bransch gått ut i ett kollektivt "nu räcker det". I Norge har både skådespelare och musiker undertecknat upprop medan det på Island varit politiker och skådespelare som vittnat om övergrepp.

Också i Finland har över 1000 kvinnor inom kulturbranschen undertecknat ett upprop och vittnat om övertramp och kränkande beteenden från män inom kulturbranschen.

Med tanke på hur framtidens arbetsliv och arbetsmarknad ska se ut är skolan i nyckelposition. I Finland tog utbildningsförvaltningen, skolor, lärare och elever gemensamt ställning mot trakasserier.

"Alla barn ska garanteras integritet, trygghet och möjlighet att utvecklas och vara sig själva, skyddade från trakasserier. Skolans och utbildningsanordnarens uppgift är att säkerställa en trygg lärmiljö för alla barn och unga", säger den finländska undervisningsministern Sanni Grahn-Laasonen.



#DAMMENBRISTER är ett finlandssvenskt upprop mot sexuella trakasserier som 6111 kvinnor skrivit under.

I Katedralskolan i Åbo berättar läraren Mikaela Korin-Niemi att eleverna diskuterat aktivt kring var gränsen mellan lämpligt och inte accepterat beteende går.

- I skolan har vi under de senaste veckorna haft många djupgående diskussioner om hur det inte är en slump att det är på arbetsplatser och skolor som problem kan uppstå och hur problematiskt det är när personer i förmansställning gör olämpliga saker.

- Vi har haft bra samtal om hur det är personen i maktposition som har ansvaret.

Korin-Niemi tillägger att hon upplever att skolan nu har en bra utgångspunkt att kunna fortsätta arbetet för en trygg skolmiljö - en miljö där det ska finnas goda förutsättningar att ta upp eventuella övertramp till tals.

Tölö gymnasium i Helsingfors har sedan tidigare en jämställdhetsplan som är skriven i samarbete med de som studerar i skolan och lärarna.

-Särskilt kränkande ord och var gränsen går till det som inte längre ska accepteras - det var något som eleverna ville att vi tar tag i. Och att om det sker överträdelser av gränserna så ska både lärare och elever som bevittnar beteendet sätta stopp för det.

Det säger Marina Sjöholm, rektor på skolan.

Har ni under de gångna åren fått information om att det skulle förekomma sexuella trakasserier på er skola?

-Vi har ingen kännedom om att det skulle finnas problem på vår skola. Men jag upplever att våra elever är väldigt medvetna om sina rättigheter, säger Sjöholm.

En av de centrala slutsatserna som kan dras av metoo-kampanjen är att trakasserier och ovälkommen närhet särskilt gentemot flickor och kvinnor är mer allmänt utbredd än vad många tidigare trott.

-Det är mycket möjligt att många elever under åren har accepterat sådant som de inte borde acceptera. Därför är det så viktigt att vi fortsätter pratat om de teman som metoo - kampanjen lyft upp.

Varje skola behöver en plan

På elev- och studerandeorganisationen Finlands svenska ungdomsförbund, FSS, säger ordförande Bicca Olin, att varje skola behöver en jämställdhetsplan.

- Den behövs både med tanke på eleverna men också för den övriga personalen. Dessutom måste alla i skolan veta vad som ska göras om något inträffar. Det är viktigt att tröskeln att anmäla är låg, säger Olin.

Finländska tidningar har skrivit om några skolor, där det enligt en lång rad vittnesmål från både tidigare och nuvarande elever förekommit sexuella trakasserier från lärare. Gällande en av skolorna, ett konstgymnasium i Helsingfors, har polisen lagt ner förundersökningen mot en utpekad manlig lärare i scenkonst. Undervisningsministeriet kräver att Hels-

ingfors stad säkerställer att alla elever studerar i en trygg studiemiljö.

I de allra flesta skolor diskuteras det kring metoo-kampanjens teman, men många skolor menar att de inte har kännedom om att det finns problem i den egna skolan. Har du kommentarer kring detta?

-Om det finns skolor i Finland där de lyckats – där det inte finns några problem med sexuella trakasserier, ja då säger jag grattis. Jag ser en sådan situation som väldigt osannolik. Tyvärr. Via metoo-kampanjen har vi sett hur utbredd problemet är, säger Bicca Olin.

Olin understryker det viktiga i att det finns en beredskap om det uppstår problem.

- Skolan har en fostrande roll och har som uppgift att se till att de som går ut skolan inte någonsin gör sig skyldigt till sexuella trakasserier.

Efter en tids tystnad kom metoo till Danmark

Reaktionen efter metoo –kampanjen kom med viss fördröjning till arbetsplatserna i Finland och det samma kan sägas om Danmark.



Anna Carina Sundstedt, opera- och klassisk sångerska i Danmark, följde noga den svenska debatten och frågade sig: när syns detta i Danmark?

-Först var det bara helt tyst. Så tänkte jag att jag kunde göra en liten undersökning och frågade förs 40 sångerskor som jag kände. Efter en tid växte gruppen och sakta började vittnesmålen om övergrepp och trakasserier att komma in, berättar Sundstedt.

Slutligen undertecknade 132 sångerskor ett upprop - #visyngerud - mot trakasserier och krav på att trakasserier måste upphöra – manifestet riktade sig mot en patriarkal maktkultur i Danmark.

-Det är tydligt att det finns de som vill utnyttja sin maktposition. Problemet i Danmark är att danska kvinnor traditionellt

inte vill se sig som offer. Men de vittnesmål som vi samlat in visar att det finns offer.

I den danska debatten är det många som skeptiskt frågar varför en del kvinnor nu, efter så många år av tystnad kommer ut med sina vittnesmål.

-Detta är en del av problemet. Folk har varit tysta i rädsla för att förlora sina jobb. De här, ofta unga kvinnorna i början av sina karriärer, har inte velat ha ett rykte om sig att vara "besvärliga personer" säger Sundstedt.

Hon kräver en total professionalism av de som utnyttjar sin position fel.

- När vi är på jobb och inom utbildningen då får man lov att skärpa sig och bete sig.

Kungliga teaterns operachef Morten Hesseldahl har reagerat på uppropet och sagt att han ska utreda om det finns medarbetare som känt utsatta.

-Jag tycker det var bra att han tog saken på allvar och underströk att frilansare är i en särskilt utsatt position.

Anna Carina Sundstedt berättar att ytterligare tre branscher i Danmark är i färd med att gå samman för att gå ut med ett upprop mot trakasserier.



Metoo - også på ministermøtet i Oslo

- Dette er en kjempestor sak, sier en engasjert arbeidsmarkedsminister Ylva Johansson. På ministermøtet i Oslo der arbeidsmiljø var tema til diskusjon, forteller hun om omfanget av #metoo i Sverige. I 2018 leder hun nordisk ministerråd. Da står integrering, fremtidens arbeidsliv og arbeidet mot arbeidslivskriminalitet i fokus.

NYHET

08.12.2017

TEKST: BERIT KVAM, FOTO: VICTOR SVEDBERG

Sveriges arbeidsmarkeds- og integrasjonsminister Ylva Johansson har selv engasjert seg i #metoo kampanjen. En kjempestor sak, som hun håper skal føre til faktiske endringer i arbeidslivet, sier hun til Arbeidsliv i Norden:

- Det er et kvinnevræl, som er etterlengtet, men også alvorlig. Vi må bruke dette øyeblikket og se til at det som hender nå, skal forandre virkeligheten på riktig.

- Det viktigste er livet på arbeidsplassene. Derfor har jeg budt inn partene på arbeidsmarkedet for å snakke om #metoo og hvordan vi kan styrke arbeidet. Kriminelle handlinger skal

naturligvis politianmeldes, men dette handler også om uvelkommen atferd, uhøvelig atferd, uhøvelige og uverdige arbeidsmiljøer, og hvordan vi kan få dette inn i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet.



Arbetsmarknadsminister Ylva Johansson og ämnesråd Dan Grannas på det nordiske arbeidsministermøtet i Oslo. Foto: Pål Jacobsen.

Ny lovgivning

Sverige har nettopp styrket det systematiske arbeidsmiljøarbeidet med nye regler for organisatorisk og sosialt arbeidsmiljø. En ny lovgivning skal sikre at alle arbeidsplasser jobber forebyggende og sikrer likestilling.

- I #metoo har kvinner har gått ut bransjevis og vitnet under hashtag'en for ulike bransjer. Det er helt åpenbart at dette er et spørsmål som ikke har vært en del av det systematiske arbeidsmiljøarbeidet. Jeg synes det er veldig klokt at man kobler dette til vilkårene i ulike bransjer, sier hun og understreker betydningen av det som nå skjer.

- Jeg tror at dette er utrolig viktig, og utrolig stort og svært velkomment at kvinner endelig tar til orde for det som kvinner har vært utsatt for – alltid, men det har vært så tyst.

8 desember skal hun diskutere med arbeidsmarkedets parter hva som kan gjøres:

- Hvordan jobber de med det? Hva kan vi behøve å gjøre mer av?

Frykter du at uskyldige menn kan bli forhånds-dømte?

- Det som er viktig nå, er at kvinner endelig sier fra. Da blir det vår sak som politikere og arbeidsmarkedets parter å sikre at dette blir en viktig del av det daglige systematiske arbeidsmiljøarbeidet. Jeg tror at spørsmål om likestilling har vært nedprioritert i det daglige arbeidet ute på arbeidsplassene, og ansvaret for arbeidsgiverne er enormt. Det er jo helt utrolig at dette forekommer i så utstrakt grad uten at arbeidsgivere reagerer. Dette må det bli en endring på det.

Vil du ta dette videre opp på nordisk plan?

- Jeg tror at hvis vi skal fortsette diskusjonen om arbeidsmiljø, så er jo dette et viktig spørsmål i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet. Finland tok et initiativ om videre samarbeid som vi må overveie hvordan vi skal gå videre med. Det kan være en mulig form.

Sveriges formannskap i Nordisk ministerråd

I 2018 inviterer Ylva Johansson sine kolleger til ministerkonferanse og ministerrådsmøte om integrasjon i arbeidslivet, med særlig fokus på kvinner.

- Norden ligger langt fremme på likestillingsområdet. Kvinners erfaringer fra landene de flykter fra er veldig annerledes, derfor er det vanskelig å ta til seg nordisk likestilling. Her kan erfaringsutveksling være veldig nyttig.

Ylva Johansson har også invitert den canadiske migrasjons- og integrasjonsministeren, forteller hun begeistret til Arbeidsliv i Norden.

- Han vil gjerne komme til Sverige og lære av Norden og jeg tror vi har mye å lære av Canada.

Fremtidens arbeidsmarked

I mai blir det en konferanse om Fremtidens arbeidsmarked i fortsettelsen av fokuset under ministerrådsmøte i Oslo. I Sverige vil fokuset være på digitalisering, robotisering og kunstig intelligens. Fremfor alt konsekvensene for livslang læring og behovet for kompetanseutvikling for å kunne håndtere denne situasjonen som kommer til å påvirke manges jobber.

I august blir det en ekspertkonferanse om usunn konkurranse på arbeidsmarkedet og arbeidslivskriminalitet.

- Dette er et tema der Sverige har hatt mye å lære av Norge, som har hatt stort fokus på kampen mot arbeidslivskriminalitet og sosial dumping.

- Senhøstes, forteller hun, blir det et nordisk ekspertseminar om PIAAC, undersøkelsen om den voksnes befolkning om kunnskap og kompetanse i den voksne befolkningen. Det har også relevans for spørsmålet om hvordan vi håndterer dette i forhold til nye borgere.

- Vi har hatt en utdanningsrevolusjon i nordiske land som har gjort at vi har veldig høy kompetanse. Nå behøver vi en ny satsing. Da kan erfaringene fra PIAAC ha betydning her.



EU-kommisjonens president, Jean-Claude Juncker, Sveriges statsminister Stefan Löfven og arbeidsmarkedsminister Ylva Johansson på EU-toppmøtet i Göteborg. Foto Mikael Sjöberg/Regeringskansliet.

Noe har hendt i EU

Sist måned gikk EUs sosiale toppmøte av stabelen i Göteborg. Ylva Johansson har vært en pådriver for å få dette til. Hun ble overrasket over engasjementet, sier hun til Arbeidsliv i Norden.

- Ikke minst blant stats- og regjeringssjefene. Jeg snakket med Guy Ryder fra ILO, han sa «det er noe som har hendt i EU. Det er en ny stemning». Jeg kjente likedan.

- Møtet i seg selv innebar få formelle beslutninger, men det kjennes som at det er et momentum nå. Jeg tror at alle regjeringssjefene og alle landene er veldig urolige for økte forskjeller mellom mennesker og mellom land, og hva det fører til.

- Det var mektig, sier hun.

Kampen mot økte forskjeller har stått på programmet for Ylva Johansson siden hun inntok ministerstolen i Stefan Löfvens sin regjering i 2014.

- Ja, sånn er det.

Hun tar litt av æren for at det sosiale toppmøtet ble en realitet:

- Det er klart at det er Stefan som har fått dette til, men jeg har jobbet for å få en aksept for den sosiale pilaren og det var mitt ministerråd som gjorde det. Vi lyktes også å få til enighet om nye utstasjoningsregler. Så det har vært to viktige spørsmål i arbeidet med den sosiale dimensjonen.

Vil dette ha betydning for Sveriges formannskap i Nordisk ministerråd?

- Ja, til dels. Det vi fokuserer handler om kløfter. Det handler om hvordan skal vi lykkes med integrasjonen av de nyankomne. Hvis ikke vi får til det vil det oppstå nye kløfter. Den nordiske arbeidsmarkedsmodellen er basert på uvanlig

stor likhet i samfunnet. Spørsmålet om hvordan vi bevarer og anvender den styrken i møte med de nye som kommer til våre land, gjør at integrasjon blir viktig under vårt formannskap. Her er kvinneperspektivet viktig. Norden er ekstremt gode på likestilling. Mange som kommer til oss har flyktet fra en annen situasjon. Det er klart at det er en lang reise å komme til et likestilt samfunn.

- Hvilken betydning har det nordiske samarbeidet slik du ser det?

- Det betyr enormt. Vi har hatt 60 år med et felles arbeidsmarked. Det er jo en fantastisk styrke for våre land, vår økonomi og foretak og mennesker.

- Men jeg tror mange tar det for gitt. Det uroer meg, så vi trenger en påminnelse innimellom om hvor mye dette samarbeidet tilfører oss.

- Det betyr mer enn de fleste mennesker er bevisste om, vil jeg si, sier hun overbevisende.



Medbestämmande ger den bästa omställningsförmågan visar norsk barometer

Omställningar och omorganiseringar genomförs med minst konflikter om de anställda både deltar och har inflytande över processen. Men utvecklingen går istället mot allt mer auktoritära ledningsmodeller där standardisering och kontroll är viktigast. Det visar årets barometer över medbestämmandet i Norge.

NYHET

07.12.2017

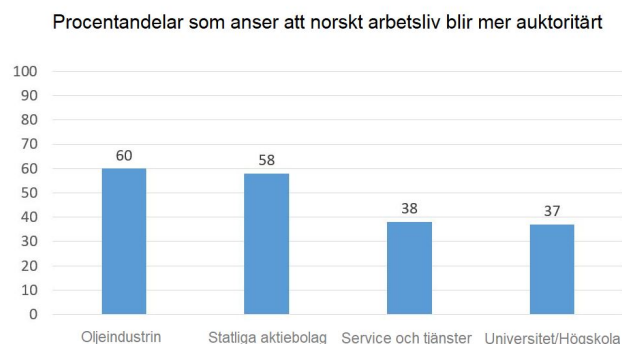
TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

För andra gången presenterar sex norska fackförbund i samarbete med Arbeidsforskningsinstituttet, AFI, en omfattande undersökning av hur stort medbestämmandet deras medlemmar anser att de har på sina arbetsplatser. Jämfört med i fjol är det något färre som anser att arbetslivet blir mer auktoritärt.

2016 svarade 45 procent av de som tillfrågades att de ansåg att arbetslivet blir mer auktoritärt. 2017 är den andelen 42 procent.

Bryter man ner svaren på olika branscher är det emellertid större ändringar. Oljeindustrin är den bransch i under-

sökningen där flest anser att utvecklingen går i auktoritär riktning, med hela 60 procent som svarar det.

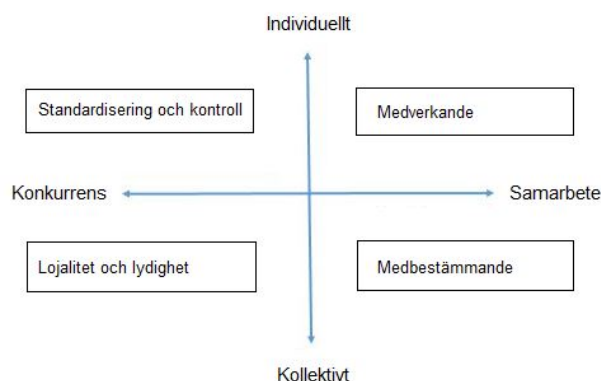


- Jämfört med i fjol är det inte stora skillnader, men det är förhållanden som vi inte belyste i fjol, som vi sett närmare på i år, säger Eivind Falkum, som har varit ledare för barometern.

Det viktigaste av dessa är att se hur de fyra ledningsmodeller som utmejslades i den första Medbestämmandebarometern påverkar relationerna mellan arbetstagare, arbetsgivare, fackföreningar och ledning.

De fyra modellerna sammanfattas i en matris där den ena axeln går från konkurrens i den ena änden och samarbete i den andra, medan den andra axeln går från individuellt orienterad till kollektivt orienterad ledningsmodeller:

De fyra ledningsmodellerna sammanfattas då i följande rubriker:



De olika ledningsmodellerna är mer eller mindre vanliga i olika verksamheter. I hälsoföretagen och i statliga verksamheter är standardisering och kontroll vanligare som ledningsmodell än i andra verksamheter. Medbestämmande är vanligast i Universitet och högskolor.



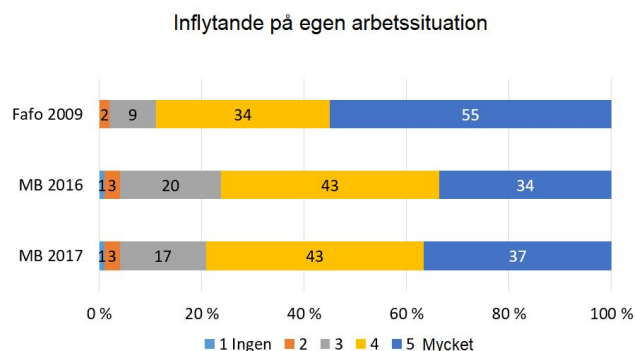
- Skälet till att ledningen sätter igång olika kontroll- och standardiseringsåtgärder är ett önskemål om att effektivisera verksamheten, säger Eivind Falkum.

Resultatet blir emellertid oftast det motsatta: fler konflikter och en mindre effektiv omställning.

"Vällyckade omställnings- och utvecklingsprocesser gynnas av relationer där arbetsgivare, ledare, fackföreningar och anställda har förtroende för varandra. Både medverkan och medbestämmande bidrar till att förstärka tilliten till ägare, styrelsen och toppledningen", skriver forskarna bakom barometern.

- Tillit ser ut till att vara en förutsättning för att bygga de relationer som behövs för en effektiv omställningsprocess, säger Eivind Falkum.

- Det är ett kontraproduktivt projekt att införa kontroll- och standardisering, säger Christin T. Wathne, som speciellt sett på vad barometern kan säga om konflikter i arbetslivet.



"Det är inte givet att digitaliseringen och automatiseringen nödvändigtvis kommer att försvaga den norska samarbetsstraditionen".

För att en sådan utvecklingsprocess ska fungera är det just de goda relationerna i arbetslivet som behövs, påpekar de.

Det är andra gången Medbestämmandebarometern genomförs, men en del av frågorna ställdes också 2009, vilket ger ett längre tidsperspektiv och större förändringar.

Medbestämmandebarometern är i sig själv ett exempel på ett sådant tillitsförhållande.

- Det är ett tämligen unikt partnerskap mellan fackföreningar inom alla fyra av de stora fackförbunden: UNIO, AF, LO, YS samt fristående fackföreningar, påpekade Arild H Steen, direktör för AFI, i en debatt mellan de sex förbunden som finansierar barometern, efter att den hade presenterats.

- Jag vill lyfta fram ett annat fynd som är viktigt för oss som jobbar i oljeindustrin: hur respekten för kvalificerad kunskap försvagas. Skälet till att den norska oljeverksamheten har levererat så goda resultat utan stora olyckor som Deepwater Horizon, är att vi har en kunskap och kompetens och en ryggrad som ger dig myndighet och lov att ge besked. Du ska ge besked, sa Hilde-Marit Rysst, från SAFE, en fristående fackförening som organiserar oljearbetare

- Du kan välja vilken stor olycka inom vår bransch som helst, så handlar det om att människor inte törs de ansvar de borde ta, sa hon.

- Man kan undra sig över att de ledningsmodellerna med kontroll- och standardisering alltid lanseras som "moderna". Huvudbilden är att de leder till minskat inflytande. Visst ska vi ha standardisering inom hälsosektorn, när det leder till bättre behandling. Men mycket av standardiseringen påminner mer om Taylorismen på slutet av 1800-talet, sa Christian Grimsgaard från Den norske legeforening.

Ett tema som Medbestämmandebarometern bara snuddar vid, men som säkert kommer att bli aktuellt kommande år är hur artificiell intelligens kommer att påverka arbetsplatserna.

"Digitalisering, artificiell intelligens och robotar kommer att medföra att arbetsuppgifter ändras, vilket betyder behov för ny kompetens och att det blir ett mindre behov för anställda", skriver forskarna, som emellertid inte tror att utvecklingen därmed är bestämd en gång för alla:



Trepartikoalition på Island: Arbetsminister med svåra uppgifter

Svåra arbetsuppgifter väntar den nye social- och jämställdhetsministern Ásmundur Einar Daðason, som även ansvarar för arbetsmarknadsfrågor. Hans största uppgift blir att säkra fred och samförstånd på den isländska arbetsmarknaden.

NYHET

07.12.2017

TEXT: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR

Förhandlingar pågår redan nu med tjänstemannaförbundet BHM. Kollektivavtalen på den offentliga och den privata marknaden går ut 2018-2019.

Löneförhandlingarna de närmaste 1,5 åren blir enormt viktiga för att trygga Islands ekonomiska stabilitet anser professor Grétar Þór Eypórsson vid Akureyri universitet. Löneförhandlingar med arbetstagarorganisationerna måste äga rum.

Största problemet just nu

Förhandlingar har redan pågått mellan tjänstemannaförbundet BHM och arbetsgivarens representanter. Förändringar har nyligen ägt rum inom tjänstemännens pensionssystem.

Grétar poängterar att förändringar i pensionssystemet måste kompenseras genom högre löner.

- Det är kanske det största problemet just nu, säger Grétar.

- Löneförhöjningar behövs också för att göra tjänstemännens löner lika höga som de löner som betalas på den privata marknaden, säger Grétar.

- Det kan bli svårt att hitta en balans där, anser han.

Regeringen har planer

Regeringen förväntas, genom sin inverkan på arbetsmarknaden, göra sitt för att samförstånd ska nås. Exakt vad det

kan vara vet Grétar Þór Eyþórsson inte, men han tror att regeringen redan har sina planer.



Grétar poängterar att den nye socialministern Ásmundur Einar Daðason redan har förklarat att han vill göra slut på fattigdomen på Island. Han vill också att de äldre ska få ett större fribelopp utan att deras pensioner sjunker. Men det är välfärdsfrågor som ingenting har att göra med löneförhandlingarna.

Måste hålla sina löften

Þórunn Sveinbjarnardóttir leder tjänstemannaförbundet BHM. Hon understryker att BHM redan haft konstruktiva diskussioner med den tidigare finansministern Benedikt Jóhannesson. Efter nyvalet har lägets förändrats, förhandlingarna har redan försenats med två månader. Þórunn säger att det inte är bra att byta ut ministrar alltför frekvent när löneförhandlingar pågår på arbetsmarknaden.

- Det var bra att regeringspartierna organiserade ett möte med arbetsmarknadsparterna innan de slutförde regeringsförhandlingarna men vi vet fortfarande inte vad resultatet blir av det mötet, säger Þórunn Sveinbjarnardóttir.

- Nu måste regeringen hålla sina löften om bättre tillvägagångssätt på arbetsmarknaden, säger hon.

Erfarenhet på ministerposter

Islands nya regering är en koalition med Vänsterpartiet-De gröna (VG), högerpartiet Sjálfstæðisflokkurinn och center-

partiet Framsóknarflokkurinn under ledning av VG-ledaren Katrín Jakobsdóttir.

Professor Grétar Þór Eyþórsson påpekar att Katrín är en erfaren politiker. Han förväntar sig att hon som vänsterpolitiker kommer att ha en bra kontakt med fackföreningarna. Övriga partiledare har också lång erfarenhet som alltingsledamöter och ministrar. Den nye ministern Ásmundur Einar Daðason har erfarenhet som riksdagsledamot, trots att han inte tidigare varit minister.



Danskerne skal lære at lede robotter

Fremtidens kollega kan meget vel være en robot, og det vil betyde store omvæltninger på arbejdsmarkedet, viser ny rapport, som Disruptionrådet drøftede ved sit fjerde møde.

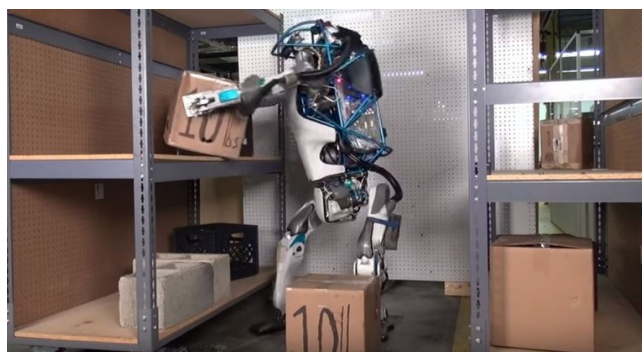
NYHET

07.12.2017

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: BOSTON DYNAMICS

En robot der ligner et menneske går i sne med 11 kg på nakken og slår perfekte saltomortaler. Det sker i en video, der aktuelt deles flittigt på sociale medier. Lige om lidt går avancerede robotter også rundt på virksomhederne og løser opgaver, som levende medarbejdere i dag udfører. Den udvikling vil både skabe og koste danske arbejdspladser.

Det fastslår en ny rapport fra konsulentfirmaet McKinsey til Disruptionrådet, et dialogforum nedsat af den danske regering med deltagelse af en lang række ministre og arbejdsmarkedets parter med flere. Ved sit seneste møde 4. og 5. december 2017 drøftede Disruptionrådet rapportens konklusioner og ideer til, hvordan Danmark rustet uddannelsessystemet til et arbejdsmarked, hvor robotteknologi, automation og digitalisering vinder frem.



Robotter tager job

Cirka fire ud af ti af danskernes nuværende arbejdstimer kan på sigt automatiseres alene ved hjælp af den teknologi, som allerede er udviklet, estimerer McKinsey-rapporten "Automatiseringens effekter på det danske arbejdsmarked".

Det er ikke alene tunge løft og andre fysiske opgaver, som maskiner og robotter kan overtage, men også en del kognitive opgaver, herunder informations- søgning, online kundeservice og simpel sagsbehandling. Og det vil betyde tab af mange jobs. Rapporten spår, at 250.000–300.000 danskere kan blive ramt frem mod 2030, primært dem, som har job, hvor mindst 60 procent af opgaverne kan automatiseres, og som kun kan søge over i jobs, der også har udsigt til at blive automatiseret.

De grupper som bliver ramt er især:

- Mange operatører
- Transportarbejdere
- Cirka halvdelen af alle håndværksarbejdere, herunder smede, mekanikere og manuelle produktionsarbejdere
- En fjerdedel af de serviceansatte, fx lagermedarbejdere, og rejseservice-agenter
- En mindre gruppe af kontorbeskæftigede.

Samtidig vil andre job opstå, men færre og i andre sektorer: McKinseys forudser, at der frem mod 2030 potentielt kan være op til 90.000-150.000 flere danskere beskæftiget i jobs direkte relateret til automatiseringsteknologi, primært bliver der brug for højtuddannede med en tung analytisk uddannelsesbaggrund. Automatiseringen kan også afføde øget velstand og efterspørgsel, som igen skaber beskæftigelse – men i brancher, hvor robotter og maskiner ikke kan løse mange af opgaverne.

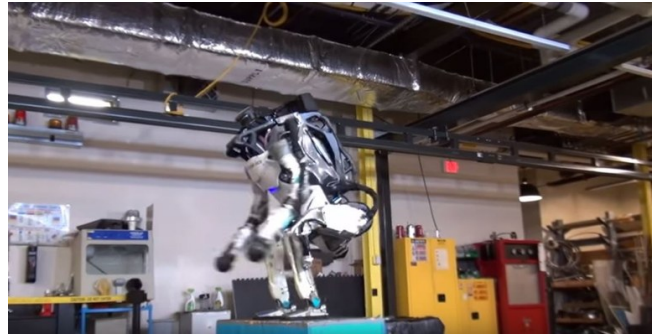
Uddannelse vejen frem

Denne nye virkelighed skal danskerne uddannes til, og det er et problem. For unge søger ikke ind på de relevante erhvervsrettede og tekniske uddannelser. Derfor var det ingen tilfældighed, at Disruptionrådets medlemmer under deres to-dage lange møde var på besøg på en uddannelsesinstitution, EUC Nord, der udbyder erhvervsrettede uddannelser.

Beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen deltog og sagde under mødet med de studerende til den regionale tv-station TV2 Nord:

- Vi har brug for, at flere tager en faglært uddannelse. Så vi skal prøve at lære, hvordan vi kan inspirere flere unge mennesker til at gå den vej.

Beskæftigelsesministeren pegede også på, at det er vigtigt, at danskerne sørger for at eftervidereuddanne sig for at sikre sig de kompetencer, der vil være nødvendige i fremtiden.



Boston Dynamics video med robotten der slår saltomortaler finner du her.

Fodslæbende virksomheder

Robotten, der kan slå saltomortaler er udviklet af virksomheden Boston Dynamics. At dens adrætte krumspring er et seer-hit på nettet vidner om, at mange danskere og danske virksomheder endnu ikke er nået længere end til at være forbløffede og benovede over, hvad teknologien kan. Det vurderer Philip Wiig, landechef for Accenture Danmark.

I en klumme i mediet ITWatch opfordrer han Disruptionrådet til at søge for, at Danmark kommer videre. Han anbefaler fokus på tre ting:

- At fjerne barrierer for at forløse potentialet for de teknologiske muligheder
- Dernæst gøre det mere konkret for danske virksomheder, hvordan de skal arbejde mere innovativt og udfordre deres nuværende forretning
- At få kommende uddannelsesårgange, og får dem til at se mulighederne og potentialet i at arbejde med teknologi.

”Den skræmmende virkelighed er, at Danmark er et af de lande, hvor de unge interesserer sig mindst for at lære om big data-analyse, bygge apps og programmere. I USA er de unge på flere områder dobbelt så interesserede i disse områder og i Indien er tallene endnu højere”, skriver Accenture Danmarks landechef i sin klumme.

Virksomheder slæber også på fødderne, vurderer han. De er startet med at investere i såkaldt intelligente robotter, men ifølge Philip Wiig dækker det begreb snarere over sofistikerede algoritmer og "traditionel" automatisering, og det vil ikke føre til udvikling og implementering af nye innovative forretningsmodeller, tror han. Ifølge virksomhederne selv mangler de både tid og kompetencerne til at favne robotteknologiens fulde potentiale, viser Accentures research.

Disruptionrådet skal stå klar med sine konklusioner inden udgangen af 2018.



Risikobasert tilsyn på ville veier?

Nordiske arbeidstilsyn har ennå et stykke å gå før de har fullgode metoder for utvelgelse av virksomheter. Men kritikere som antyder at disse etatene mangler vilje til å oppsøke risiko, bommer på mål.

KOMMENTAR

06.12.2017

TEKST: KARI SKARHOLT OG ØYVIND DAHL, SENIORFORSKERE SINTEF TEKNOLOGI OG SAMFUNN

De nasjonale tilsynsmyndighetene som vokter arbeidsmiljøet i sine respektive nordiske land, jobber alle ut fra en uttalt risikobasert tilnærming. Likevel kritiseres de hyppig for måten de velger tilsynsobjekter på. Deler av kritikken antyder at valgene gjøres ut fra bekvemmelighetshensyn og ikke ut fra risikobetraktninger. Men disse beskyldningene er nok feilslått.

En risikobasert tilnærming for tilsyn med arbeidsmiljø innebærer, ideelt sett, at tilsynsaktiviteten skal rettes mot de virksomhetene der risikoen for arbeidsulykker, ulovlige arbeidsforhold og uheldige arbeidsmiljøbelastninger er størst. Den underliggende ideen er at dette vil være den mest kostnadseffektive måten å føre tilsyn på.

Men trass i at idealet til de nordiske tilsynsmyndighetene i denne sektoren er at tilsynsaktiviteten skal være basert på risikovurderinger, reises det ofte kritikk mot prioriteringene de gjør.

Nettopp den risikobaserte tilnærmingen til disse etatene er tema for det igangværende forskningsprosjektet NORDRISK, som vi i det norske forskningsinstituttet SINTEF står midt oppe i. Våre funn tyder på at omdiskuterte valg av tilsynsobjekter ikke springer ut av "vrang vilje", men snarere handler om mangel på fullgode verktøy og metoder for å fange inn arbeidslivets komplekse risikobilde.

Innsigelsene mot prioriteringene til de statlige arbeidsmiljøetatene, kommer både fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, forskningsmiljøer og kontrollmyndigheter.

Eksempelvis har Statskontoret i Sverige, i sin analyse av Arbetsmiljöverket i 2014, påpekt at etatens tilsynspraksis ikke gjenspeiler ambisjonen om å nå ut til de virksomhetene der risikoen er størst. Statskontoret etterlyser derfor en tydeliggjøring av hvilke prinsipper som skal gjelde for valg av virksomheter til tilsyn. Den samme problematikken påpekes i Riksrevisionens granskning av Arbetsmiljöverket i 2016.

Det danske Arbejdstilsynet har fått tilsvarende kritikk etter at arbeidsrelaterte psykiske plager og muskel-/skjelettplager har økt i omfang. Blant annet har Dansk Arbejdsgiverforening fremsatt et ønske om at regjeringens nylig oppnevnte ekspertutvalg for arbeidsmiljø bør fokusere på å sikre et mer målrettet tilsyn. Foreningen understreker videre at Arbejdstilsynet bør prioritere de få virksomhetene som virkelig har problemer, og ikke de mange som har et godt arbeidsmiljø.

Også det norske Arbeidstilsynet er fra flere hold blitt kritisert for sitt valg av tilsynsobjekter. Sist ut blant kritikerne er Vibeke H. Madsen i arbeidsgiverforeningen Virke. Hun skriver i en kronikk på NRK Ytring 13.05.2017 at Arbeidstilsynet prioriterer feil, at etaten går til feil virksomheter i en av tre tilsyn, at kriminelle aktører slipper unna og at tilsynet bruker *"for mye tid på hyggebesøk hos seriøse bedrifter"*.

Madsens kritikk antyder at prioriteringene til det norske Arbeidstilsynet ikke bare er feil, men at de også er et resultat av manglende vilje til å gå etter de virksomhetene hvor utfordringene er størst. Men dette strider mot det vi ser i forskningsprosjektet NORDRISK:

I prosjektet har vi gått gjennom og analysert relevante dokumenter, gjennomført intervjuer med de relevante nordiske etatene og fått innspill på temaet gjennom en nordisk workshop.

Til tross for at alle de nordiske etatene innenfor denne sektoren har utfordringer knyttet til utvikling av fullgode metoder for utvelgelse av virksomheter, finner vi lite som tyder på at disse skyldes manglende vilje til å oppsøke risiko.

Risikobasert tilsyn er utfordrende av helt andre årsaker – deriblant disse tre:

Ulike interessegrupper har gjerne ulikt syn på risiko. Eksempelvis vil arbeidstakerorganisasjoner, arbeidsgiverorganisasjoner, politiske myndigheter, kontrollmyndigheter og arbeidslivsforskere aldri ha identisk oppfatning av hvor i arbeidslivet risikoen er høyest, eller hvilke typer av risiko det er som er mest alvorlig og dermed bør prioriteres. Der én interessegruppe betrakter en gitt type risiko som høy, vil en annen kunne betrakte denne risikoen som marginal. Risiko er med andre ord ikke et objektivt fenomen. Derfor finnes det ingen objektiv målestokk for sammenligning av ulike typer risiko.

Risikobildet på arbeidsmiljøområdet er sammensatt. Et arbeidstilsyn skal identifisere, rangere, prioritere og føre tilsyn med et vell av ulike risikoområder, eksempelvis psykososialt arbeidsmiljø, sosial dumping, arbeidsulykker og helseskadelig eksponering.

Hvert av disse områdene kan igjen splittes opp i ulike typer av mer spesifikk risiko. Eksempelvis vil helseskadelig eksponering omfatte faktorer som vibrasjoner, varme, kulde, støy, støv, stråling, biologisk materiale, røyk, damp, gasser og løsemidler. Det å ta hensyn til alle slike spesifikke risikoer, det å veie dem opp mot hverandre og det å prioritere mellom dem er utfordrende – og det vil være ulike oppfatninger om hvilke risikoer det er nødvendig å prioritere.

Antallet potensielle tilsynsobjekter er stort. For eksempel er det innenfor det norske Arbeidstilsynets ansvarsområde om lag 230.000 virksomheter med én eller flere ansatte. Det å identifisere de virkelig useriøse virksomhetene blant disse, er en kompleks oppgave. Slik innsirkling krever både tilgang til et datamateriale med tilfredsstillende bredde og dybde, utvikling av hensiktsmessige analysemetoder, tilgang til utveksling av data mellom ulike offentlige etater og tilstrekkelig analysekapasitet.

Blant de nordiske etatene på dette feltet jobbes det i dag med videre utvikling av de risikobaserte tilnærmingene, og det gjøres risikovurderinger av ulike næringer og ulike typer av risiko. Det å utvikle en fullgod metodikk for å identifisere de mest risikoutsatte virksomhetene, er imidlertid en kompleks jobb. Her gjenstår fremdeles et omfattende arbeid.

Målet med SINTEFs NORDRISK-prosjekt er at etatene skal få anledning til å lære av hverandres utfordringer og løsninger, og dermed få støtte til videre utvikling av verktøy og metoder for risikobasert tilsyn.

For å bringe debatten om risikobasert tilsyn inn på et riktig spor, er det imidlertid viktig at alle parter erkjenner at det å identifisere de "riktige" tilsynsobjektene ikke er et spørsmål om å ha god eller vrang vilje, men om å ha de riktige verktøyene og metodene for å fange inn arbeidslivets komplekse risikobilde.