

Portrett

Luca Visentini: OECD må leve opp til sin nye fortelling om inkluderende vekst

Nyhet

Grete Brochmann om flyktingpolitikk: Norden mer samkørt nu

Leder

Leder: Ulikhetens smerteterskel er nådd

Nyhet

OECD utfordrer globaliseringens vinnere: vil bygge bro over økte forskjeller

22. Juni 2017

Tema: Norden - mot større åpenhet om inkludering i arbeidslivet



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 5/2017

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

Leder: Ulikhetens smerteterskel er nådd	3
OECD utfordrer globaliseringens vinnere: vil bygge bro over økte forskjeller.....	5
Norden vil ha flere flyktninger i jobb	8
Grete Brochmann om flyktingpolitikk: Norden mer samkørt nu	11
Alla vill veta vilken kompetens flyktingarna har ..	13
Flyktinginvandring handlar inte primärt om pengar	16
Vad betyder ett fängelseuppehåll för chansen att få jobb?.....	18
Polska arbetsinvandrare i Norge - med bara den ena foten på arbetsmarknaden.....	21
Rummelighed i praksis - hvordan danske kommuner arbejder med inklusion.....	24
Luca Visentini: OECD må leve opp til sin nye fortelling om inkluderende vekst	27
Årslång facklig konflikt i svenska hamnar kan ge lagändring	30

Leder: Ulikhetens smerteterskel er nådd

OECD snur kappen og vil at verden skal tenke nytt rundt begrepet økonomisk vekst. Så langt har fortellingen om vekst først og så fordeling kun ført til at gapet mellom fattig og rik er blitt større. Nå bygges et nytt narrativ med begreper som «sterk, bærekraftig og inkluderende vekst». Arbeidsliv i Norden undersøker hva paradigmeskiftet innebærer og setter inkludering i arbeidslivet i fokus.

LEDER

22.06.2017

AV BERIT KVAM

Inkludering er det nye moteordet. Ikke dumt så lenge det beholder et reelt innhold. Det må gjøres mer for alle grupper som har vanskeligheter med å få innpass på arbeidsmarkedet, hvis man skal lykkes med å bygge bro over ulikhetene, sier direktør Stefano Scarpetta som har ansvar for OECDs nye Jobs Strategy.

Flyktningene er en gruppe som får stor oppmerksomhet. Tidligere denne måneden arrangerte formannskapet i Norge en nordisk konferanse om inkludering av flyktninger i arbeidslivet. Dette var også en av flere diskurser på OECD Forum 2017, uka før. OECDs Thomas Liebig var innleder og diskusjonsholder i begge fora. Han berømmet nordiske land for å være i forkant på flere områder, men til tider litt rigide og lite fleksible i strukturen.

I særdeleshet Sverige, men også Norge og Danmark var i 2015 blant de landene i Europa som tok imot flest flyktninger i forhold til folketallet. Nå er det stor aktivitet og mye kunnskapsdeling på tvers i Norden for best mulig å legge til rette for at flyktningene skal inkluderes i arbeidslivet; det er flerårige introduksjonsprogrammer, hurtigspor og kartlegging av kompetanse. «Alle vil vite hvilken kompetanse flyktningene har.»

I tretti år har Sverige tatt imot flere flyktninger per capita enn noe annet vesteuropeisk land. Det er likevel ingen tegn som tyder på at det er en trussel for velferden eller arbeidsmarkedet gjennom senkede lønninger eller at de har kommet til foretrekkelig for andre, sier nasjonaløkonom Joakim Ruist. Risikoen er at de skal havne utenfor både arbeids- og samfunnsliv. Derfor er det å lykkes med inkludering avgjørende viktig.

Flyktningekrisen har ført til at det har skjedd en tilnærming i flyktningpolitikken i Norden. Man lærer av hverandre på

tvers. Det går i retning av kongruens selv om systemene fortsatt er ulike. Nordiske land er blitt mer samkjørte selv om retorikken kan være litt forskjellig, sier Grete Brockmann, professor ved Universitetet i Oslo. Hun var en av talerne på den nordiske konferansen om integrering av flyktninger i arbeidslivet.

Inkludering gjelder ikke bare flyktninger men også arbeidsinnvandrere. Spørsmålet er hvordan de har det, som ikke har de samme rettighetene som flyktningene. Det gjelder for eksempel polske arbeidsinnvandrere som i første rekke har kommet til Norge etter aktiv rekruttering fra bemanningsselskaper. De får hverken språkopplæring, delta i introduksjonsprogram eller lære om det norske samfunnet. De har problemer med å finne fotfeste på arbeidsmarkedet og få arbeidskontrakter for lengre tid enn seks måneder, viser en undersøkelse som nylig ble presentert.

Løslatte fanger er også en gruppe som kan ha problemer på arbeidsmarkedet. Det bildet er likevel ikke entydig viser en sammenlignende nordisk studie. Det er store forskjeller mellom landene. Studien viser at de finske fangene har vanskeligst for å finne jobb etter fengselsoppholdet, mens det norske bildet er annerledes.

Danske kommuner er godt i gang med å inkludere mennesker som av ulike årsaker står langt fra arbeidsmarkedet. Rapporten "Rummelighet i praksis" forteller hvordan ledere og medarbeidere jobber helt konkret med å skape gode løp for inkludering på kommunale arbeidsplasser. Undersøkelsen viser at inkludering lykkes hvis det oppleves som meningsfylt ut fra den enkeltes behov, arbeidsplassens og kommunens, og gjør også kulturen på arbeidsplassen mer åpen.

Smerteterskelen er nådd, inkludering er et nødvendig gode hvis forskjeller skal jevnes ut. Kanskje skjer det samme når

OECD endrer vekstfilosofien. Det kan gi mening å satse på en sterk, bærekraftig og inkluderende vekst.



OECD utfordrer globaliseringens vinnere: vil bygge bro over økte forskjeller

Et paradigmeskift kaller OECDs Stefano Scarpetta den nye tidsånden. Vi må forandre tenkningen som ligger til grunn for et økende gap mellom fattig og rik, sier generalsekretær Angel Gurría: Økonomisk vekst er ikke nok, vi må ha en ny visjon for en inkluderende og bærekraftig utvikling. Den sosiale dimensjonen hadde merkbart gjennomslag på OECD Forum 2017.

NYHET

21.06.2017

TEKST: BERIT KVAM, FOTO: OECD/ANDREW WHEELER

Den årlige rapporten over utviklingen i verdensøkonomien, OECD Economic Outlook 2017, viser en svak fremgang i verdensøkonomien, og produktiviteten og lønnsveksten henger etter. Det er hovedbudskapet fra sjeføkonom Catherine L. Mann.

Tallmaterialet viser hvordan forskjellene i verden fortsetter å øke, eller sagt med Angel Gurría:

- De rikeste blir stadig rikere og de fattige blir hengende stadig mer etter. Den globale rikdommen er konsentrert til nærmest noen få familier. I OECD-landene har gjennomsnittsinntekten til de 10 prosentene i topp økt 10 ganger mer

enn for de 10 prosentene i bunn, mot syv ganger mer på midten av 1980 tallet.

Når det gjelder finansielle tilganger er gapet enda større. Den femtedelen med størst verdier, har tilgang til verdier der middelverdien er 70 ganger større enn det den laveste femtedelen har tilgang til. Sagt på enda en annen måte: de rikeste 1 prosentene har hånd om 19 prosent av den totale rikdommen, mens 3 prosent deles av de fattigste 40 prosentene.

Den globale veksten forventes ifølge Economic Outlook å øke fra 3 prosent i 2016 til 3, 5 prosent i 2017 og 3,6 prosent i 2018. Dette er gode nyheter, men hovedutfordringen er å få til en bedre fordeling av veksten.

«Bridging Divides» var tema for OECD Forum 2017.

- Vi må bygge bro over forskjellene. Men veien til fremgang er ikke å snu utviklingen gjennom proteksjonisme og nasjonalisme. En skjør økonomisk fremgang og en stadig mer polarisert verden krever nettopp det motsatte, sa Angel Gurría.

Inkluderende vekst

OECD vil at verden skal tenke nytt rundt begrepet økonomisk vekst, og utviklingen i verdensøkonomien som fører til økte forskjeller: Det må bygges et nytt narrativ med begreper som «sterk, bærekraftig og inkluderende vekst». «Trickle down» har ikke fungert; fortellingen om vekst først og så fordeling, er over og ut. I stedet må grupper med lave inntekter settes bedre i stand til å profitere på globaliseringen, og de må knyttes tettere opp til innovasjon og globale forretningsmuligheter. Dessuten:

- Vi må øke sosiale utgifter for å gi økt sosial beskyttelse og trygghet i lys av endringene i arbeidslivet som følge av den disruptive digitale teknologien.

- Vi må gi folk muligheten til å lykkes, understreker OECDs generalsekretær.

Det er flere grunner til at utviklingen går i feil retning. Globaliseringen og de teknologiske endringene er ikke de eneste driverne, det er også andre mekanismer som kan forklare hva som har gått galt, sier Angel Gurría: Endringer i skattesystemene de siste tiårene har gjort at skattebyrden er lagt om fra skatt på verdier og høye fortjenester til skatt på arbeid, og skattebyrden er blitt mindre progressiv. Globaliseringen og den teknologiske utviklingen har også gjort det enklere å la være å betale eller unndra skatt.

OECDs sjefsøkonom Catherine L. Mann understreket flere momenter i sin presentasjon: Det må gjøres mer for at flere skal ta del i gevinsten av strukturelle endringer og handel. Endringer som ny teknologi, nye forbrukerpreferanser og nye handelsmønstre opptrer samtidig. Noen regioner og industrier er særlig rammet av jobbtap. Dessuten at det er nødvendig med en integrert og helhetlig tilnærming for at globaliseringen skal komme alle til gode.

OECD Jobs Strategy

Den nye tenkemåten om inkluderende vekst vil prege hele organisasjonens arbeidsmåte, sier Stefano Scarpetta, OECDs direktør for sysselsetting, arbeid og sosiale saker til Arbeidsliv i Norden. Den samme tenkningen legges også til grunn når OECD for tredje gang fremmer en ny «Jobs Strategy». Første gang var i 1994, den ble revidert i 2006 og nå er den i ferd med å bli oppdatert og utvidet.

Siden den forrige strategien ble lagt frem i 2006 har det skjedd store forandringer, påpeker Stefano Scarpetta:

- Vi hadde finanskrisen i 2007-2008, som var den verste krisen siden den store depresjonen på 1930-tallet. Globale trender som globalisering, den teknologiske utviklingen og endringer i befolkningsutviklingen har akselerert. Det har også vokst frem et nytt narrativ for hele OECD. Nå snakker vi om inkluderende vekst.

OECD har en årlig gjennomgang av utviklingen på arbeidsmarkedet i medlemslandene. Employment Outlook 2017 viser at sysselsettingen i de fleste OECD landene er tilbake til nivåene før det store tilbakeslaget i 2008-2009. Sysselsettingen forventes å fortsette å stige til 61,5 prosent i løpet av 2018 og ligge godt over toppnivået før krisen på 60,9 prosent i 2007.

Et polarisert arbeidsmarked

Flere kommer i jobb, men jobbveksten er skjevfordelt, og lønningene på midlere og lavere nivå har stagnert eller utviklet seg sånn at folk ikke kan leve av lønnen, samtidig som de som tjener mest har fått en større andel av kaka. Det har ført til misnøye og uro i mange land beskriver Employment Outlook 2017.

- Det har skjedd en polarisering i arbeidsmarkedet som har medført økte ulikheter i lønninger.

Den nye «Jobs Strategy» skal reflektere endringene som har skjedd og bygge på en del generelle prinsipper, men skreddersys til hvert enkelt land. Employment Outlook er en byggekloss i jobb-strategien.

I 2012 kom initiativet "inclusive growth". Dette skal ha fotfeste i arbeidsmarkedet og jobb-strategien.

OECD ønsker å jobbe mer sammen med de enkelte medlemslandene og skape en prosess der man sammen vil analysere situasjonen, finne ut hva som kan gjøres og hvordan en kan gå frem for å oppnå resultater.

Nytenkningen ut til medlemslandene

ETUCs Luca Visentini hevder at OECDs nye narrativ ikke så langt kommer til syne i anbefalingene til landene, hva tenker du om det?

- Vi må være troverdige i det vi sier, understreker Stefano Scarpetta.

- Jeg tror vi snakker om et paradigmeskifte, men jeg tror ikke at alle elementene er naglet perfekt. Det er et paradigmeskift fordi vi har gått fra et mål om å maksimere økonomisk vekst og deretter sett på konsekvensene på fordeling.

- Nå innser vi at modellen ikke har virket. Derfor har vi forandret modellen, vi setter vekst og fordeling på samme nivå og snakker om inkluderende vekst.

Modellen virket ikke?

- Nei, fordi vi har hatt vekst og samtidig fått økt ulikhet. Ulikhetene har økt i de fleste OECD land, også i de nordiske landene.

- Sverige for eksempel, hadde på begynnelsen av 90-tallet veldig små inntektsforskjeller, mens det senere har vært en sterk trend mot økte forskjeller. Sverige har fortsatt et mer egalitært samfunn enn de fleste landene, men veksten i forskjellene har økt kraftig, om enn fra et lavt nivå.

Tyskland er et annet eksempel Scarpetta nevner. Etter gjenforeningen har det vært en trend mot økte forskjeller. Også her fra lave nivåer, under OECD-gjennomsnitt, men forskjellene øker.

Hvordan vil du karakterisere dette?

- Det er ulike faktorer. På arbeidsmarkedet ser vi en økt polarisering. Globaliseringen, og særlig den raske teknologiske utviklingen har ført til økt etterspørsel etter høy kompetanse, mens befolkningsutviklingen har ført til økt behov for service på et lavere nivå. Dette har ført til en polarisering av nye jobber og en uthuling av jobber som krever midlere kompetanse i de fleste land der arbeidere i slike jobber risikerer å bli hengende etter. Det bidrar til økte forskjeller i lønninger og karriereløp. Selv om nordiske land har et godt utbygget system for utjevning gjennom skatter og ytelser, har de ikke klart å kompensere for denne endringen i arbeidsmarkedet.

Norden er ikke unntatt?

- Nei, nordiske land kan ikke unngå disse trendene, men de er bedre til å utjevne forskjeller og komme med mottiltak. Men vi ser økte inntektsforskjeller i Sverige, Danmark og Finland, og kanskje litt mindre i Norge.

Nytt instrument for å måle utvikling

Det trengs en ny jobbstrategi som legger vekt på kvalitet og ikke bare kvantitet i arbeidsmarkedet, sier OECD direktør Stefano Scarpetta.

- OECD har utviklet et rammeverk for å kunne måle de enkelte landenes utvikling langs ulike dimensjoner som lønn versus ulikhet i lønn, trygghet på arbeidsmarkedet versus utrygghet og kvalitet i arbeidsmiljøet og jobb strain, belastninger i arbeidsmiljøet.

- Den andre viktige faktoren er inkludering. Vi ser på hvordan vi kan ta flere inn i arbeidsmarkedet, kvinner, foreldre, folk med funksjonshindringer, flyktninger og emigranter. Grupper som er underrepresentert på arbeidsmarkedet på grunn av spesifikke barrierer til full deltakelse. Så inkludering begynner å bli en av nøkkelfaktorene på arbeidsmarkedet.

- I etterkant av finanskrisen ser vi også på hvordan vi kan styrke arbeidsmarkedet. Her er det snakk om hvordan de som lager arbeidsmarkedspolitikken kan hjelpe arbeidere og bedrifter slik at de kan motstå store sjokk som det vi opplevde i 2007-2008. Det er viktig.

Jobbstrategien skal reflektere endringene som har skjedd, og bygge på en del generelle prinsipper, men utviklingskriteriene skal skreddersys til hvert enkelt land. Planen er at jobbstrategien, som utarbeides i samarbeid med landene, skal presenteres på OECDs ministermøte i 2018.

OECD ønsker å jobbe mer sammen med medlemslandene for å oppnå bedre resultater. I første omgang handler det om å diskutere de brede begrepene.

- Kvantitet, kvalitet, inkludering, resilience, evne til motstå sjokk i økonomien. Dette må settes inn i en nasjonal sammenheng og det nedfelles i for eksempel 10 nasjonale målsettinger.

Skreddersøm

- Det er dette som er utfordringen, men det er det vi skal gjøre i OECD. Vi må se på kapasiteten til de enkelte land og se at modellene de har er forskjellige.

- Det vi har lært i løpet av de tjue årene vi har jobbet med «Jobs Strategy», er at best practice ikke lett kan overføres fra et land til et annet. Kanskje må målene settes nærmere det enkelte land kan klare å oppnå. Så vi kan ikke bare se på den aller beste praksis, men det som er realistisk i de enkelte landene.

Betyr det at man senke kravene til landene?

- Ikke egentlig, men det betyr å gjøre målene mer praktiske og oppnåelige. Mange land vil gjerne sette seg som mål å gjøre som Tyskland eller de nordiske landene, men avstanden kan være stor, og enkelte land bør kanskje vurdere en trinnvis tilnærming. Derfor er det viktig å sette realistiske mål, og å implementere reformer over tid.

Hva betyr dette på et mentalt nivå?

For oss i OECD vet vi at vi kan hjelpe land med å identifisere politiske mål og hjelpe dem til å oppnå disse, som også innebærer å lære fra andre lands erfaringer, sier Stefano Scarpetta, OECDs direktør for sysselsetting, arbeid og sosiale saker til Arbeidsliv i Norden.



Norden vil ha flere flyktninger i jobb

Nordiske land går foran i arbeidet for å inkludere flyktninger, sier OECDs Thomas Liebig. Han peker blant annet på de strukturerte introduksjonsprogrammene som er unike. Problemet er at de færreste er i jobb etter å ha gjennomført programmet. Statsråd Anniken Hauglie vil målrette innsatsen for å få flyktninger inn i arbeidslivet.

TEMA

21.06.2017

TEKST BERIT KVAM, FOTO BJÖRN LINDAHL

- Vi må legge til rette for at flyktningene kan delta i arbeidslivet, bruke sin kompetanse og forsørge sine familier, sa arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie da hun åpnet den nordiske konferansen om integrering av flyktninger i arbeidslivet. Konferansen som er en del av det norske formannskapsprogrammet i Nordisk ministerråd, samlet

deltakere fra politikk og samfunnsliv i Norden til en utveksling av kunnskap, ideer og erfaringer på feltet.

Flyktningkrisen har gjort temaet særskilt aktuelt. Det ble blant annet diskutert under OECD forum 2017. Her deltok blant andre Thomas Liebig, medforfatter av publikasjonen Making Integration Work; Refugees and others in need of

protection. Thomas Liebig var en av hovedinnlederne på konferansen i Oslo.

- Mange mener at Norden ikke tar imot mange nok migranter. At Norden ikke tar sin andel. Det er ikke riktig, sier Thomas Liebig, og begrunner det først og fremst med at Norden har en annen tradisjon.

- De humanitære tradisjonene i de skandinaviske landene gjør at andelen flyktninger som tas imot her har vært langt større enn i de fleste andre OECD-land. Det er derfor vanskelig å sammenligne immigrant-befolkningen i Norge, Sverige Danmark der en stor andel av tidligere immigranter har kommet som flyktninger sammen med sine familier, med dem som kom til Canada og Australia, som i stor grad har kommet som arbeidsinnvandrere med sine familier. Arbeidsinnvandrere møter mindre utfordringer med integreringen.

Ivrige etter å jobbe

Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie understreket at flyktningene som har fått opphold er ivrige etter å jobbe.

- De fleste som kommer til våre land har tatt tøffe valg. De har forlatt kjente og kjære, reist langt og opplevd stress og usikkerhet. Underveis kan mange føle at livet settes på vent. Derfor tror jeg svært mange av de som har flyktet og fått opphold i nye land, er utålmodige etter å komme i gang med sine nye liv. De ønsker å jobbe. De ønsker å lære. Det er viktig at vi som mottakerland - og medmennesker - oppmuntrer og legger til rette for dette!

- Et grep i integrasjonsmeldingen fra 2016 er å målrette innsatsen mot tidligere deltakelse i arbeidslivet. Flyktningenes kompetanse skal kartlegges i mottak, slik at deres ressurser raskere kan benyttes i arbeidsmarkedet. Kompetanse er ferskvare, den må utøves og videreutvikles for ikke å forringes! Understreket Hauglie.

Koblingen mellom kompetansen den enkelte flyktning har med behovene som finnes i arbeidsmarkedet er en utfordring som kan være avgjørende for muligheten til å få jobb.

- Da må du ha verktøy for å finne ut hvilke ferdigheter og kompetanse den enkelte har. Det har vært utviklet mange verktøy. Her har Norge vært et foregangsland, mener Thomas Liebig.

Sverige blir berømmet for sitt snabbspør, hurtigsporet inn i arbeidslivet, som også Norge har blitt inspirert av.

- Hurtigspør er en god ide, sier Thomas Liebig.

- Det er ikke et svar på alle områder, men fungerer bra. Det er begrenset til et antall yrker og profesjoner, det er sånn programmet er, det kan ikke bli universelt. Men slik jeg ser det, er det et veldig lovende program.

Han gir også politikerne medhold i at politikutvikling på dette området tar tid; integrering i arbeidsmarkedet er ikke noe som kan skje over natta.

Det generelle bildet Anniken Hauglie tegnet var heller ikke fritt for utfordringer:

- Flyktninger deltar mindre i arbeidslivet enn befolkningen i alt og sammenlignet med andre innvandrergupper. Flere har lav kompetanse. Noen sliter med å få godkjent den kompetansen de har. Kulturen er ukjent. Språk kan være en barriere. Og arbeidsgivere kan bli skeptiske til å la folk prøve seg i arbeidslivet, fordi de er usikre på hva de duger til.

Thomas Liebig pekte blant annet på introduksjonsprogrammet som et godt tiltak, og som han mente kan forbedres:

- De skandinaviske landene har et strukturert introduksjonsprogram som varer i alt fra to til tre år. Det er spesielt for de nordiske landene.

Australia og Canada har en annen modell hvor staten er aktiv i å gi språktrening, men det finns ikke et særskilt introduksjonsprogram. Det er mer basert på initiativ tatt fra sivilsamfunnet.

- Men det vi ser med det økende antallet flyktninger som kommer, er at systemene begynner å ligne mer på hverandre. Tyskland har for eksempel utviklet en mer strukturert tilnærming, og Canada har også satset mer på integrasjonstiltak.

Trenger støtte fra sivilsamfunnet

- En utfordring for de nordiske landene er å gjøre systemene mer fleksible og få sivilsamfunnet med i større grad. Når det kommer så mange kan ikke staten klare å hele jobben på egen hånd, men trenger støtte fra sivilsamfunnet.

- Krisen kan også innebære en mulighet til å involvere sivilsamfunnet i større grad enn det som har vært vanlig i Norden – med fordeler for samfunnet som sådan. Det kan også handle om sosial integrasjon og det å skape et sterkere lim i samfunnet, og generelt mer deltakelse fra sivilsamfunnet.

En annen faktor som er med å prege bildet av de nordiske landene er at Norden har et veldig høyt kompetansenivå. Når du skal sammenligne sysselsettingsandelen mellom flyktningene og i befolkningen generelt så vil sammenligningsgrunnlaget være veldig høyt. For eksempel når det gjelder kvalifikasjoner, kompetansenivå blant kvinner og mer generelt er forventningene til immigrantene veldig høye.

Benchmarking er vanskelig fordi det ikke er sammenlignbare størrelser. For eksempel har Norden høyt utdannet arbeidskraft. Det er to aspekter ved dette, påpeker Thomas Liebig. Du kan enten høyne kompetansen blant migrantene i Skandinavia eller senke inngangslønnen i arbeidsmarkedet.

- Men jeg vil si at det handler ikke bare om kompetanse, men også om nettverk og hvordan arbeidsmarkedet fungerer. Mange av dem som er kommet har høy uformell kompetanse. Selv om de kanskje ikke har så høy formell kompetanse, har mange høy kompetanse i handel for eksempel, som det også er behov for i de skandinaviske landene.

Det er mange utfordringer. En av dem OECD er opptatt av, er mangel på koordinering.

- Flyktingen må bosette seg der jobbene er, ikke der det er hus tilgjengelig. Det er lettere sagt enn gjort, selvfølgelig, å få dem raskt ut dit jobbene er.

Økt fleksibilitet i introduksjonsprogrammet

- Nordiske land gjør mange ting, det er ikke så mange lavt hengende frukter å hente, sier Thomas Liebig, men økt fleksibilitet er noe han mener er viktig å få til.

- En utfordring er å få inn mer fleksibilitet i systemene. Det blir for rigid noen ganger. Disse to års programmene for eksempel. Noen trenger kanskje bare 6 måneder, mens andre trenger fire år eller mer. En person som mangler basiskunnskaper, trenger kanskje fire år.

- Man kan overlate til andre å ta over etter to år, det er gjort stadig mer og mer, men ikke nok. Det du ser i de skandinaviske landene er at det blir gjort stadig mer, men ikke alltid like systematisk. Det går ikke alltid som planlagt, men det gjelder ikke bare i Skandinavia. Implementeringen er en utfordring over alt.

- Vi må heller ikke glemme mindreårige som kommer alene. Ofte har de ingen utdanning, med de har likevel mange ressurser. De har gjort denne reisen, og er ivrige etter å komme i arbeid.

Arbeidsgiverne mer på banen

En annen utfordring som OECDs Thomas Liebig trekker frem er at mange arbeidsgivere føler de ikke har en «businesscase»:

- Arbeidsgiverne må gi flyktingene en sjanse. Ofte ser du at hvis de ikke ser en «businesscase right away» er det ikke så interessert. En del av dette handler om corporate social responsibility, men det er mange perler blant flyktingene.

Det kan bli en vinn-vinn situasjon, mener Liebig:

- God integrering kan også være et fortrinn for mange bedrifter. Mange selskaper sier at dette er noe vi vil profilere oss med, og også vise våre medarbeidere at vi bryr oss. De som arbeider i disse bedriftene må også være involvert, det er dem som skal arbeide sammen med flyktingene. Det er viktig å vise at det er bra for dem også, og at de ikke konkurrerer med hverandre om jobbene.

Sverige er i en god økonomisk situasjon, delvis på grunn av antallet flyktinger som er kommet. De har skapt ny etter-

spørsel og nye jobber. Vi må slutte å tenke som om det finnes et bestemt antall jobber, og som om det å finne arbeid til noen vil redusere antallet jobber for andre. Sånn er det ikke. Integrering skaper nye muligheter for de egne innbyggerne også, sier Thomas Liebig, leder for Avdelingen Internasjonal migrasjon hos OECD.



Grete Brochmann om flyktingpolitik: Norden mer samkört nu

De nordiska länderna är mer samkörda nu än vad de var under den stora tillströmningen av flyktingar 2015. Det anser Grete Brochmann, som lett de två senaste offentliga utredningarna om invandring i Norge.

NYHET

21.06.2017

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: JAN RICHARD KJELSTRUP/ASD

Otvivelaktigt. Flyktingkrisen gjorde att vi fick en konvergens i Skandinavien som inte hade varit där tidigare, vad gäller gränskontroll och invandringspolitiken. Sverige gjorde en stor U-sväng och blev mer lik Danmark och Norge, som samtidigt också blev mer restriktiva.

- Det är mycket större likheter i Skandinavien nu, än vad det var innan flyktingkrisen.

Dr Jekyll och Mr. Hyde

Myndigheterna uppträder ofta som en slags ”Dr Jekyll och Mr. Hyde” i invandringspolitiken. På den ena sidan ska de vara väldigt restriktiva när folk vill komma in i landet och på den andra sidan ska de vara väldigt hyggliga när de väl är inne. Myndigheterna vill få in flyktingarna på arbetsmarknaden så fort som möjligt och att de ska integreras.

Vad är den bästa taktiken för myndigheterna?

- Det är helt logiskt att det är så i Skandinavien, det är systemiska skäl till det. Man måste försöka kontrollera invandringen, även om Sverige var väldigt eftergiven under många år. Man måste reglera invandringen så att den ligger på nivå med absorberingskapaciteten i samhället, säger Grete Brochmann.

- Men när folk väl ska få stanna i landet är det extremt viktigt att de inkluderas. Så den här lite paradoxala situationen är helt logisk – om premissen är att man vill bevara den nordiska modellen.

Sverige pionjär

- Det var faktiskt Sverige som var pionjärlandet när det gällde att utforma den grundläggande nordiska invandringspolitiken, medan senare regeringar och då speciellt Reinholdt-regeringen, glömde bort denna grundläggande förutsättningen i det nordiska systemet.



Grete Brochmann i debatt med Carsten Koch, ordförande i det danska Beskæftigelsesrådet (BER) och Thomas Liebig, seniorexpert på migration i OECD. Foto: Björn Lindahl

Grete Brochmann tidfäster denna utmejsling av politiken till 1975.

- Sverige hade en längre erfarenhet med invandring än Danmark och Norge. Sverige var utan tvivel pionjärlandet i Skandinavien när det gäller denna dualiteten.

I din utredning tar du också upp en annan dualitet, nämligen att det kan uppstå en "självsegregering" om invandrarna behandlas för dåligt?

- Resonemanget var att om majoritetskulturen pressar sina värderingar i för stor grad på invandrarna och sätter stränga krav till hur de lever sina liv, så kan det få den effekten. Det är en oavsiktlig konsekvens av en tuff anpassningspolitik

- Men det är bara den ena sidan. Om man ställer för lite krav till anpassning, så kan man få en negativ reaktion på det hos majoritetsbefolkningen. Och det ser vi ju faktiskt tendenser

till i stor grad över hela Europa nu. Det är inte bara ett teoretiskt resonemang.

Staten bör sätta normer

Du sa i ditt föredrag att du anser att det bästa vid kulturkollisioner är att staten bör bestämma centralt för hela landet om det ska vara tillåtet för lärare eller elever att ha en niqab (en slöja som täcker hela ansiktet utom ögonen) i skolan?

- Ja, i den utredning som jag ledde, anser vi det, eftersom det har varit en tendens i Norge att sparka konflikterna nedåt i systemet, så att på den enskilda skolan eller socialkontoret har överlämnats till sig själva. Där har ofta folk sämre förutsättningar att göra de svåra avvägningar som behövs. Att få några riktlinjer från centralt håll tror vi kan vara en hjälp för de lokala institutionerna.

- Detta är något som är helt ordinärt i ett politiskt landskap. Det är inte vi i utredningen som ska bestämma hur dessa beslut m till exempel niqab ska fattas. Det handlar om att sätta normer tydligare än vad man har gjort tidigare.

- Du talade mycket om ett samhälles absorptionsförmåga för invandrare? Men går det någonsin att säga att målet är uppfyllt, eller kommer det alltid vara någon som tycker att det kommer för många invandrare?

- Man måste se lite stort på det. Därför säger jag också absorptionsförmågan över tid. Men vi anser att det är viktigt som ett grundläggande sätt att tänka på. Visar det sig att det är en procent av invandrarna som inte absorberas, betyder inte det att politiken är misslyckad.

- Som huvudprincip måste det vara en överensstämmelse mellan den efterfrågan som finns i arbetslivet och hur många som kommer. Det gäller också kapaciteten som finns i välfärds- och i utbildningsinstitutionerna i förhållande till hur många invandrare som kommer.

- Det är den balansen vi menar man måste hålla. Grundprincipen har legat där ända sedan man fick invandringspolitik på plats i Norden, säger Grete Brochmann.



Alla vill veta vilken kompetens flyktingarna har

När flera av de nordiska länderna införde skärpt gränskontroll och försvarade för flyktingar att ansöka om asyl, skedde det samtidigt en omläggning politiken för att flyktingarna snabbare ska kunna komma in på arbetsmarknaden. I Norge kan asylsökande nu själva registrera sin kompetens.

NYHET

21.06.2017

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

I ett rum på Oslo Voksenopplæring sitter Anwar Hormi från Homs i Syrien. Hon genomför en självregistrering av sin kompetens med ett nyutvecklat dataverktyg.

- Jag har bara varit i Norge i sex veckor, men innan dess var jag ett och ett halvt år i Grekland i ett flyktingläger. Jag kom

hit tillsammans med min man och våra två barn, som är tre och två år, säger hon.

Familjen valdes ut av norska myndigheter som en del av den kvot som Norge lovade att ta emot från Syrien 2015. Anwar är utbildad fysioterapeut, talar arabiska, engelska och lite franska. Mannen är matematiklärare.



Anwar har inga svårigheter med att svara på de ca 40 frågorna i formuläret på dataskärmen.

Det enda hon undrar över är frågan om körkort. Handlar den om hon har ett norskt eller syriskt körkort? Hon kan tänka sig att arbeta inom hälsa och omsorg, bli veterinär, audiograf eller något liknande. Under yrkesverksamhet tar hon också upp att hon jobbade som tolk i Grekland i flyktinglägret.

- Jag försökte jobba så mycket jag kunde i flyktinglägret, säger hon.

Ett stycke ifrån Anwar sitter Eyorusalem Desta, från Asmara i Eritrea (bilden högst upp). Hon har varit i Norge sex månader och arbetade tidigare som kassörska i en fotobutik.

Hon behöver hjälp av tolken Helen Mengisteab för att svara på frågorna. Inte så mycket för att hon inte förstår frågorna som finns på hennes eget språk, tigrinja, utan för att datamaskiner är ovant för henne.

Använder du sociala medier? Har du någonsin skickat ett SMS med en mobiltelefon? Har du någon gång använt Internet för att hitta information? Har du någonsin själv använt en datamaskin för att skriva brev eller andra dokument?

Det blir nej på samtliga frågor.

- Frågorna om sociala medier visar vilka digitala färdigheter de som registrerar sig har. Det är den informationen jag har störst användning för, säger Helene Fredriksen, som är karriärvägledare på Vuxenundervisningen.

- Det är jag som tar emot registreringarna och som ska använda informationen för att försöka hitta lämpliga utbildningsalternativ eller jobb. Men jag har mindre nytta av dem än vad jag trodde. Det mesta vet vi redan från vårt eget datasystem och de intervjuer som genomförs när flyktingarna kommer till Norge, säger hon.

- Den största svagheten är att det finns så många alternativ, till exempel på vilka yrken de kan tänka sig att arbeta med, säger hon.



Jonas Sønnesyn från Kompetanse Norge, som utvecklat redskapet, lyssnar till erfarenheterna Helene Fredriksen har med dataverktøyet.

- Än så länge är det en prototyp, som vi använder på fem asylanläggningar som jobbar extra mycket med integration, samt asylcentret i Drammen, säger han.

- Tanken är att när detta inte längre är en prototyp så ska självregistreringen av kompetens ersätta annan kompetenskartläggning i asyl- och integreringsprocessen, säger Jonas Sønnesyn.

- Ett annat viktigt skäl till att vi introducerar självregistreringen är att vi vet väldigt lite om de flyktingar som ännu inte fått sitt asylärende avgjort. Den statistiska centralbyrån har bara information om dem som räknas som bosatta i landet. Detta är också viktig information för kommunerna, som ska ta emot flyktingarna.

Fördelar med det nuvarande systemet

Helene Fredriksen anser emellertid att det finns sidor vid det gamla systemet som bör upprätthållas:

- När flyktingarna ska skrivas in på norskkurser är det ett krav att alla ska en individuell plan. I den kartläggningen görs det olika tester som aldrig kan bli en del av den digitala självregistreringen, eftersom det kräver personal med expertkunskaper, säger hon.

- I min karriärvägledning av flyktingar är något av det som är nyttigast för mig att se hur snabbt de läser och skriver norska och sitt eget modersmål eller eventuellt engelska; om det behärskar det latinska alfabetet osv.

- Så en del registrering måste nog även i fortsättningen göras flera gånger, säger Helene Fredriksen.

Självregistreringsverktøyet presenterades också på den nordiska konferensen om integration av flyktingar i arbetslivet som hölls i Oslo den 13 juni.

- Att satsa på invandrarnas kompetens är det viktigaste. Vi måste gå in i varje enskilds egen profil. Den flyktingström som kom 2015 är överrepresenterad både vad gäller de som har högre utbildning och de som har en mycket låg utbildning i förhållande till vad som varit vanligt bland invandrare tidigare, säger Gina Lund, som är direktör för Kompetanse Norge, ett statligt verk med 130 anställda.

- Hittills har vi haft stora kunskapshål vad gäller vilken kompetens flyktingarna. Men kartläggningen har ett begränsat värde om informationen inte används. Det måste avsättas medel för en modulbaserad grundundervisning som gör det möjligt för flyktingarna att komplettera och använda sin kompetens i Norge, säger hon.

Flyktinginvandring handlar inte primärt om pengar

Vad kostar flyktingarna? Det är en fråga som väcker intresse både hos dem som är för flyktingmottagande och dem som är emot. Men utmaningen är inte främst ekonomisk utan social, där den stora risken för utanförskap står mellan de som har jobb eller inte, visar forskningen.

NYHET

21.06.2017

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: GÖTEBORGS UNIVERSITET



- När vi tar mot flyktingar gör vi en humanitär insats och det är viktigt att se den som en sådan. Det har både en ekonomisk och social kostnad, men vi gör det för att vi tycker det är moraliskt riktigt, säger Joakim Ruist, nationalekonom och migrationsforskare vid Göteborgs universitet.

I trettio år har Sverige tagit emot fler flyktingar per capita än något annat västeuropeiskt land. Det är ett exempel på att flyktinginvandring är ekonomiskt möjligt och det finns inget som tyder på att det varken hotar välfärden eller arbetsmark-

naden. Sverige är fortfarande en välfärdsstat, ekonomin är stark och det finns ingenting som tyder på att flyktingarna påverkat arbetsmarknaden genom sänkta löner eller att de skulle trängt ut infödda svenskar från arbetsmarknaden.

”Om EU 15 hade tagit emot lika många flyktingar som Sverige har gjort det här decenniet, skulle fem miljoner flyktingar kunnat få skydd”, skriver Joakim Ruist i den nyligen publicerade ”Nordic Economic Policy Review – Labour market Integration”. Där tar han upp de offentliga kostnaderna för flyktinginvandring, men slår samtidigt fast att det är ett komplext område. Ämnet är svårångat, inte minst för att forskningen ofta handlar om invandrare i allmänhet och att de jämförs med den lika diffusa gruppen inrikes födda. Det finns få forskningsrapporter, också internationellt, som skiljer ut kostnaden för flyktingar och ännu mindre var flyktingarna har för ursprungsland. Samtidigt finns ett stort intresse både hos allmänhet och hos politiker att veta vad immigrationen kostar, men i sin artikel ställer Joakim Ruist den retoriska frågan - är det är ett uttryck för att verkligen vilja veta eller för att skaffa belägg för en åsikt? Slutsatser kidnappas lätt både av dem som är för och emot invandring.

Invandringens olika ansikten

Direkt i intervjun märks att Joakim Ruist är noga med ordens definitioner. Om någon invänder ”det är för dyrt” – vad är för dyrt? Och om det till exempel talas om invandringens kostnader eller bidrag till samhället, vilka är det då vi talar om? Invandrare kan vara högutbildade experter, som bidrar både till produktivitet och de offentliga finanserna och som tillhör den elit som alla länder vi se som immigranter. De kan också vara synonyma med ”den polske rörmokaren”, det vill säga skickliga östeuropeiska hantverkare som kommit i och med EU-utvidgningen. De har ofta fyllt upp bristyrken, det vill säga lindrat flaskhalsar som hindrade byggande och pro-

duktivitet. Också de bedöms ha gett tillskott till de offentliga finanserna, om än inte så mycket som experterna.

Den grupp invandrare som har störst ekonomisk påverkan är flyktingarna, samtidigt är den del av invandringen som länderna själva kan påverka. Om talangerna råder det global konkurrens och de östeuropeiska hantverkarna rör sig fritt i EU som de själva vill.

Till skillnad från de andra invandrargrupperna kommer flyktingarna inte primärt för att jobba, utan för att söka skydd. Att efter en lång flykt vara i ett land tusen mil bort som har högt kvalificerade arbeten, då är det bara dumt att tro att det ska gå i en handvändning att komma i jobb.

Inte för höga förväntningar

– Det finns goda skäl för att integrationen är svag och man bör vara medveten om att det är svårt. Människor flyr inte för att få jobb och därför är det viktigt att inte ha för höga förväntningar eller jaga dem som gjort fel. Risken finns då att man börjar tänka ”vi borde inte ha tagit emot så många”. Men det innebär inte att luta sig tillbaka, utan att anstränga sig. De kurvor vi ser är resultatet av ansträngning, säger Joakim Ruist.

Det tar i genomsnitt cirka sju år innan en flykting kommer i arbete och under tiden är det en nettokostnad för samhället, det vill säga ett offentligt finansiellt underskott. Att snabba upp flyktingarnas inträde på arbetsmarknaden är också en prioriterad fråga för alla politiker i de nordiska länderna. Frågan är vad vi kan lära av varandra? Både Norge och Danmark är snabbare med att få in flyktinginvandrare på arbetsmarknaden, men efter ett antal år planar det ut och kurvorna i båda länderna planar ut för att vända svagt nedåt för både män och kvinnor i Danmark och svagt nedåt för män i Norge. I Sverige tar det längre tid att komma in, men där stiger kurvan sedan sakta och säkert uppåt. Varför det ser ut så, vet varken Joakim Ruist eller hans kolleger.

– Vi vet väldigt lite om den nedgång som så småningom sker i Norge och Danmark. Det är svårt att förklara och vi vet väldigt lite om det. Vi ser inte alls samma tendens i Sverige. Där går alla kurvor uppåt, om än långsammare än i våra nordiska grannländer, säger han,

Sverige kan fortfarande se ut som Sverige

De sysselsättningskurvor han tittat på går tio till femton år bakåt och rymmer alltså inte den stora grupp flyktingar som kom hösten 2015. Det var då det kom 10 000 flyktingar i veckan och Joakim Ruist gör en grov uppskattning av att det skedde en finansiell omfördelning till flyktingmottagningen med i grova tal ungefär 50 miljarder kronor. Det är en procent av Sveriges BNP och ungefär 3-4 procent av vad den offentliga sektorn omsätter. Exakta kostnader är svåra att beräkna.

– Det är väsentliga pengar och de måste tas från något, vilket kan innebära sämre välfärd. Samtidigt är kostnaden väldigt

långt ifrån en summa som skulle innebära att vi måste ändra välfärdsmodellen. Hade det däremot fortsatt komma 10 000 personer i veckan i många år skulle systemet kunna utmanas, men vi är långt från de nivåerna. Nej, Sverige kan fortfarande se ut som Sverige, trots den stora flyktingströmmen som kom då, konstaterar Joakim Ruist.

Joakim Ruist bloggar om sin forskning. Han är också föreläsare, bland annat deltog han på den TV-sända Migrationsdagen, som hölls i höstas ett år efter den stora flyktingströmmen. Där konstaterade han, liksom också på sin blogg att det inte är ekonomin kring de flyktingar som kommit till Sverige som är det stora.

– En del pilar går uppåt och en del går nedåt, men ingen är stor. Det vi ska bry oss mest om är de sociala klyftorna. Nu finns fler flyktingar som ska in på arbetsmarknaden på kort tid. Vi riskerar att få en stor grupp som står utan sysselsättning längre och jobben är det viktigaste för att motverka utanförskap. Den viktigaste socioekonomiska klyftan i Sverige är mellan de som har jobb eller inte, sade Joakim Ruist under Migrationsdagen.

Där fick han också frågan om invandringen hotar den svenska modellen?

– Om vi tänker lite djupare på den svenska modellen och ser den som en attityd som byggt Sverige, där vi har hjälpts åt att göra något tillsammans och tagit hand om den det är synd om, så är en generös flyktinginvandring en del av det. Många är på flykt och vi behöver ta emot en del av dem för att fortsätta det solidariska bygget. På sikt handlar det om att upprätthålla attityden som byggt Sverige och som gjort Sverige starkt, säger Joakim Ruist.



Vad betyder ett fängelseuppehåll för chansen att få jobb?

I en ny studie jämförs sysselsättningen för fängslade personer i fyra nordiska länder upp till fem år efter att de frigivits. Målet var att se om tidigare fångar lyckas få jobb lättare i något av länderna och om detta i så fall beror på kriminalomsorgen eller arbetsmarknadsåtgärder.

TEMA

21.06.2017

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Resultatet av studien presenteras i *British Journal of Criminology* och det handlar om att bryta ny mark. När forskarna har intresserat sig för sambandet mellan arbetslöshet och kriminalitet har de mest varit intresserade av om det första leder till det andra, det vill säga om högre arbetslöshet leder till högre kriminalitet. Den motsatta frågan, om kriminalitet

leder till att det blir svårare att få jobb efter att man kommer ut från fängelset, har det funnits mycket få studier av.

Svaret kan verka givet. Tidigare fångar är inte de mest attraktiva på arbetsmarknaden. Men det är inte självklart. Fängelseuppehållet kan också innebära att en person ändrar sig,

får hjälp med sina drogproblem eller fångas upp av nätverk utanför fängelset.

Därför har forskarna både sett på sysselsättningsgraden fem år innan fängslandet såväl som fem år efter frigivningen. För att få så likartade undersökningsgrupper i respektive land har forskarna koncentrerat sig om förstagångsförbrytare. Registeruppgifter om samtliga som fått sitt första fängelsestraff har plockats fram från Danmark, Finland, Norge och Sverige.

Svårast i Finland

Talen från Finland kan ses på som en bekräftelse att fångar har svårt att hitta jobb efter att de frigivits. Speciellt för de som var 25 år eller äldre när de frigavs minskade sysselsättningen. Om hälften av denna grupp hade jobb innan de fängslades hade bara 40 procent av dem jobb fem år efter att de avtjänat sitt straff.

Utvecklingen i Norge visar en annan bild. Där var andelen som hade jobb innan de begick sin första förbrytelse för det första långt högre än i Finland i samma åldersgrupper. 60 – 70 procent av de norska förstagångsförbrytarna hade jobb innan de hamnade i fängelse. Men de upprätthöll också den andelen när de kom ut. Fängelseuppehållet hade därför inte någon klar negativ effekt.

Resultaten bör förstås tolkas försiktigt, eftersom det ändå är skillnader vilka grupper som fängslas i de olika länderna, längden på straffen och den arbetsmarknad de kommer ut på.

Fler självmord i Finland

- Den mest iögonfallande skillnaden mellan länderna är mortaliteten fem år efter den första fängslingen. Andelen är 2,2 procent i Danmark, 3,8 procent i Norge och så hög som 9,1 procent i Finland, påpekar forskarna.

- Även om vi inte kan utesluta möjligheten av att fängslingen i sig själv påverkat dessa tal, antyder detta att de finska fångarna är mer marginaliserade och har sämre hälsa än deras motparter i de andra nordiska länderna, skriver de.

Finland har också den högsta andelen återfall bland förbrytarna, 44,1 procent mot 37,1 procent i Sverige. Både Danmark och Norge har en klart lägre andel som återfaller i brott, med en andel på 22,7, respektive 23,1 procent.

Risken för återfall i kriminalitet ökar sannolikt om det inte finns några möjligheter att få jobb

- Om skillnader i frekvensen av recidivism mellan de Nordiska länderna ger några ledtrådar för sysselsättningen efter frigivningen, bör vi kunna förvänta bättre resultat bland norska och danska fångar jämfört med finska och svenska fångar, skriver forskarna.

Att fängelsestraffen generellt är längre i Finland och att arbetsmarknaden var sämre där är faktorer som det måste tas

hänsyn till innan det ena eller andra landet utropas som det som lyckas bäst.

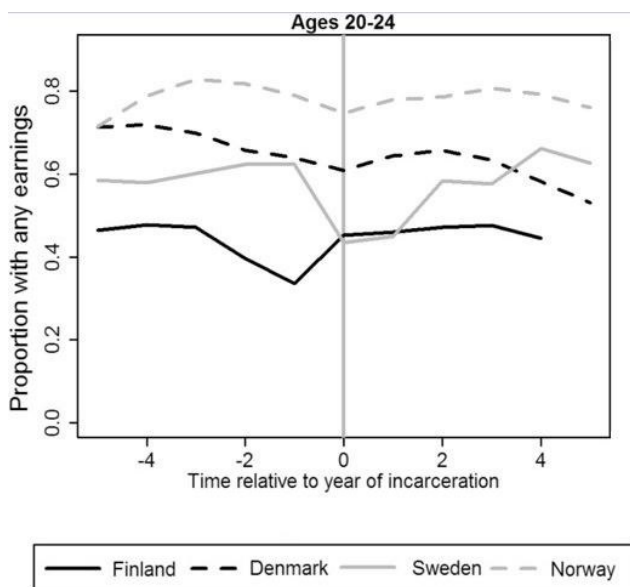
I tabellen nedanför visas några av skillnaderna mellan fångarna i de olika länderna. I Sverige begränsades statistiken till åldersgruppen 20-30 år, därför är genomsnittsåldern lägre där.

	Danmark	Finland	Norge	Sverige
Antal	4364	1643	7124	1626
Ålder	30,7	32,9	33,5	23,6
Strafflängd (månader)	2,5	4,9	1,8	2,6
Död 5 år efter	2,2%	9,1%	3,8%	2,0%
Återfall 5 år efter	22,7%	44,1%	23,1%	37,1%

Ålder är genomsnittsålder vid första fängslandet. Död och återfall är fem år efter första fängslandet.

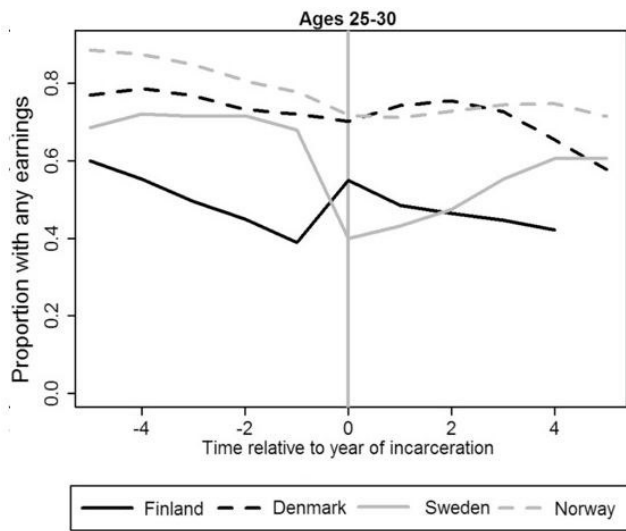
De årsgrupper som undersöktes var de som dömdes till fängelsestraff för första gången 2004 och 2005.

Så här många av fångarna hade någon form av inkomst de fem åren efter att de avtjänat sitt straff: Först den yngsta åldersgruppen, som var 20-24 år när de fängslades:



Och så här såg det ut för de som var något äldre, 25-30 år.

VAD BETYDER ETT FÄNGELSEUPPEHÅLL FÖR CHANSEN ATT FÅ JOBB?





Polska arbetsinvandrare i Norge - med bara den ena foten på arbetsmarknaden

Polska arbetsinvandrare reste till Norge istället för Sverige och Danmark som låg närmare, när Polen blev medlem av EU 2004. De flesta hade ingen avsikt att stanna, men när uppehållet blev längre flyttade familjen efter. På grund av korta arbetskontrakt befinner de polska arbetsinvandrarna sig i ett slags limbo - de har jobb, men få möjligheter att avancera.

TEMA

21.06.2017

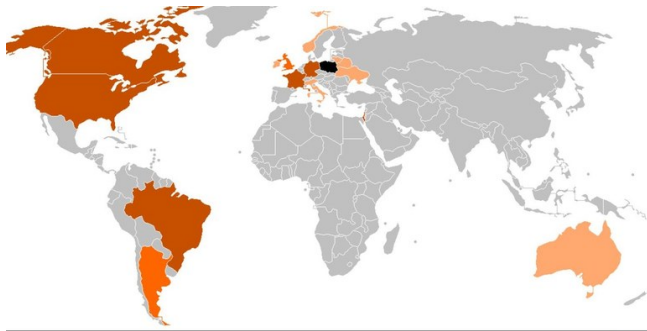
TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

- Myndigheterna använder miljarder av kronor på att integrera asylsökande för att lära dem norska och på sociala åtgärder av olika slag. Inget av detta är tillgängligt för arbetsinvandrare eller deras familjer, säger Kristian Tronstad som forskat på polska arbetsinvandrare i Norge.

På ett seminarium på Litteraturhuset i Oslo samlades nyligen det mesta av den expertis som finns på hur Norges i särklass största invandrargrupp har det.

Riktigt hur många polacker som finns i Norge är osäkert. Tar man med dem som i statistiken säger att de bara är i landet tillfälligt (men som i praktiken ofta blir längre) handlar det om 120 000 personer. Det finns länder som har tagit emot fler polacker, som Storbritannien, Tyskland och Frankrike i Europa, men där polackerna ändå utgör en liten del av befolkningen. Irland är det enda landet som i Europa som kan konkurrera med Norge om att ha tagit emot fler polska invandrare i förhållande till sin egen folkmängd.

Går man utanför Europa finns det 10 miljoner personer med polsk härkomst i USA, 3 miljoner i Brasilien och 1 miljon i Kanada. Polens egna befolkning är nästan 38 miljoner. Räknas alla med polsk härkomst med handlar det om 60 miljoner människor.



Polen är markerat med svart. Länder med mer än en miljon människor med polsk härkomst är markerade i rödbrunt, de med mer än 500 000 i orange och de med mer än 100 000 är sandfärgade. Källa: Wikipedia

Den sista vågen av polsk utvandringen skedde i samband med att landet blev medlem av EU 2004. Kristian Tronstad som arbetar på NIBR, det norska institutet för stads- och regionsforskning, har studerat den polska arbetsmigrationen tillsammans med den svenska forskaren Pernilla Andersson.

De pekar på paradoxen att trots att Sverige ligger närmare Polen och inte hade några restriktioner, så var det ändå fler som reste till Norge.



- Det främsta skälet är den starka norska arbetsmarknaden. Från 2004 till 2010 ökade antalet sysselsatta med 280 000, från 2,3 till 2,6 miljoner personer. 56 procent av de nya sysselsatta var invandrare, säger Kristian Tronstad (bilden ovanför).

Jon Horgen Friberg skrev sin doktorsavhandling om polsk arbetsinvandring och har fortsatt att arbeta med ämnet på den norska forskningstiftelsen Fafo. Han avlivar myten om att polackerna kom till Norge för att de först lärt känna landet som jordbärsplöckare.

- Jag hade faktiskt det som arbetshypotes, eftersom nätverkseffekter är viktiga vid migration. Norge hade under många år möjligheten för säsongarbetare att komma till Norge under sommaren för att arbeta i jordbruket. Vi hade det därför som en av frågorna i en studie. Det visade sig att det inte var många som hade den erfarenheten.

Istället är den polska arbetsinvandringen huvudsakligen en fråga om efterfrågan. Norska företag reste till Polen och erbjöd jobb.

- De flesta som kom till Norge gjorde det för att de fått ett erbjudande om jobb i Polen. Det är de norska arbetsgivarna som varit portvakterna. Det är inte som i Kanada, där myndigheterna sätter vissa kriterier och kvoter hur många i den yrkeskategorin som får komma till landet och börja leta efter ett jobb, säger Jon Horgen Friberg.

Stort sett kroppsarbetare

Reglerna för bemanningsbyråerna liberaliserades i Norge ungefär samtidigt och enligt Jon Horgen Friberg hann inte det norska facket med. Antalet polacker som kom till Norge gjorde att vissa branscher som byggindustrin, renhållning och livsmedelsindustrin fick en mycket stor andel polska arbetare. Medan 19 procent av norrmännen har ett kroppsarbete, har 82 procent av polackerna i Norge det.

- Det är åtta gånger mer sannolikt att en polsk arbetare är anställd av en bemanningsbyrå än att en norska arbetstagarare är det, säger Kristian Tronstad.

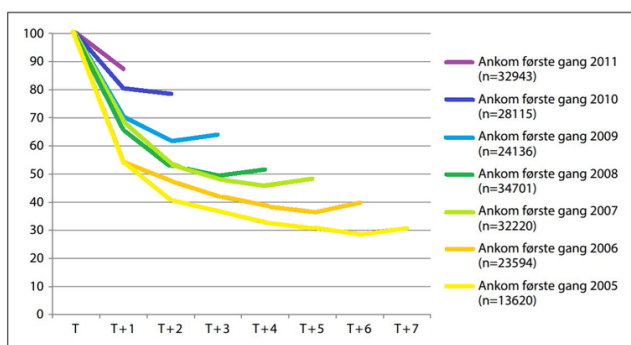
Osäkerheten detta medför – att aldrig få kontrakt som är längre än sex månader – är det största problemet polska arbetare har i Norge. Eftersom möjligheterna att lära sig norska är begränsad är också den sociala mobiliteten låg.

- Bara 36 procent av de norska arbetsgivarna respekterade 2016 kravet om att de ska erbjuda utbildning även för sina polska anställda. Det är samma nivå som 2009, så det har inte hänt någonting där. De polska arbetarna måste betala sina språkkurser själva, säger Ada Engebretsen, på Nova, det norska institutet för välfärdsvetenskap.

I källaren

Jon Horgen Friberg berättade hur han kom till en arbetsplats för att intervjua polska arbetare men till sin förvåning inte såg några.

- Polackerna? De är i källaren, blev svaret.
- Ofta delas arbetarna upp i olika lag, där polackerna arbetar enbart med andra polacker. Jämfört med de norska arbetarna får de bara 70 procent av lönen och norska arbetsgivarna stjäl mycket av deras arbete genom att de måste arbeta obetald övertid, säger han.
- Man kan säga att polackerna har varit väldigt framgångsrika med att få en fot in i den norska arbetsmarknaden. Men de får inte in den andra foten.



Diagrammet visar olika årsgrupper av polacker som kommit till Norge. Det gula strecket är de som varit längst i landet. Efter ett år hade 50 procent återvänt till Polen. För de som kom 2011, det lila strecket, är förhållandet motsatt. Där bor nästan 90 procent kvar efter det första året.

För varje ny årsgrupp som kommer till Norge ökar antalet som slår sig med för gott. De första som kom till Norge hade inte någon avsikt att stanna.

Målet för dem var att etablera en familj genom att tjäna pengar i utlandet. Men när de kom hem och upplevde att barnen inte kände igen dem, flyttade familjen till Norge. Senare åldersgrupper kom till ett Norge där det redan fanns många polacker. De integreras först i den polska befolkningsgruppen, innan de börjar integrera sig med den norska befolkningen, säger Jon Horgen Friberg.



Rummelighed i praksis - hvordan danske kommuner arbejder med inklusion

Danske kommuner går foran i arbejdet med skabe jobåbninger til borgere langt fra arbejdsmarkedet. Erfaringen er, at det kan gavne alle på en arbejdsplads, hvis inklusionen gribes rigtigt an.

TEMA

21.06.2017

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO TOMAS BERTELSEN

Mange kommunale arbejdspladser løfter et stort socialt ansvar ved at tage imod borgere på kanten af arbejdsmarkedet - eksempelvis flygtninge og borgere med psykisk og fysisk sygdom, der forhindrer dem i at arbejde på almindelige vilkår. Opgaven bliver kun større de kommende år, og lykkes kun, når ledere og medarbejdere arbejder tæt sammen.

Det er den fælles erfaring hos parterne på det kommunale arbejdsmarked, som det seneste halvandet år har gennemført et unikt partssamarbejde om at udbrede gode erfaringer fra

kommunale arbejdspladser, der tager imod ledige borgere efter det sociale kapitel – hvilket vil sige, at der er knyttet en statslige støtte til ansættelsen, og at parterne på arbejdsmarkedet har aftalt rammer for ansættelsen, som skal sikre, at det ikke koster ordinære stillinger.

Der er som led i dette partssamarbejdet om inklusion indsamlet erfaringer fra en lang række kommunale arbejdspladser, hvor både inkluderede borgere, øvrige medarbejdere og arbejdspladsen oplever, at der er perspektiv i inklu-

sionen. Erfaringerne er formidlet i dels en forskningsundersøgelse, dels en artikelsamling på netportalen Viden på Tværs til inspiration for alle, der arbejder med inklusion.

En meningsfuld opgave

Forskningsrapporten har titlen "Rummelighed i praksis", den er udarbejdet af forskere på SFI på vegne af hovedorganisationerne på det kommunale arbejdsmarked, KL og Forhandlingsfællesskabet. Det er den første undersøgelse, der zoomer ind på, hvordan ledere og medarbejdere i kommuner helt konkret arbejder med at skabe gode inklusionsforløb for borgere i fx virksomhedspraktik, løntilskudsjob og fleksjob.

Undersøgelsen, der er publiceret i foråret 2017, identificerer en række formelle rammer, som skal være i orden for at skabe gode inklusionsforløb på kommunale arbejdspladser, og fastslår samtidig, at rummelighed fungerer rigtig godt på arbejdspladser hvor alle oplever, at det giver mening – både kommunen, den enkelte arbejdsplads og borgeren, som inkluderes.

Tre kommuner indgår i undersøgelsen, og her udspringer inklusionsindsatsen af en fælles fortælling i topledelsen om, *hvorfor* de kommunale arbejdspladser skal påtage sig at inkludere borgere på kanten af arbejdsmarkedet, nemlig at det er et fælles ansvar at få inklusionen til at lykkes, og at hele kommunen vinder, når det lykkes – både skatteborgere, brugere, medarbejdere og inkluderede.

Både ledere og medarbejdere i de undersøgte kommuner oplever, at det er meningsfuldt at bruge kræfter på at hjælpe mennesker på kanten af arbejdsmarkedet med at få en fod indenfor. Deres oplevelse opsummeres således:

"Ledere og medarbejdere oplever, at de får lov til at bruge deres styrker og deres talenter i inklusionsforløbene. De oplever, at det giver stor menneskelig værdi at se et menneske vokse, og de oplever dermed at bidrage til, at et andet menneske får en chance til. De gode forløb bidrager endvidere til varetagelsen af kerneopgaven, hvilket opleves som en aflastning i det daglige arbejde. Endelig oplever de, at inklusionsforløbene bidrager til fællesskabet eller arbejdspladskulturen, så selve fællesskabet bliver mere rummeligt".

Inklusion kræver ledelse og samarbejde

Undersøgelsen viser også at især tre forudsætninger skal være på plads, hvis inklusionsforløb skal give mening ude på den enkelte arbejdsplads:

- En ledelse, der tager ansvar og går foran i inklusionsarbejdet
- En høj grad af tillid og samarbejde mellem ledelse, TR og medarbejdere
- En løbende diskussion af arbejdspladsens kerneopgave og den inkluderedes relation til den.

Opgaven er ikke let. Ledere og medarbejdere peger i undersøgelsen på en række typiske udfordringer i inklusionsforløb:

- Hvis arbejdspladsen bliver presset på ressourcer, kan det være svært at bevare opbakningen til inklusionsforløb
- Det kan på nogle områder være svært at finde arbejdsopgaver til folk uden relevant uddannelse
- Det kan være svært at håndtere mennesker med sociale eller psykiske problemer på arbejdspladser uden socialfaglig ekspertise
- Inklusionsforløb af få ugers varighed bliver oftere en belastning end en aflastning.

Alle skal medvirke

Kommuner har kvoter for, hvor mange ledige borgere, kommunens egne arbejdspladser skal tage imod. Topforhandlerne på det kommunale område forudser, at det bliver en endnu vigtigere opgave for kommunerne at arbejde for at give alle borgere fodfæste på arbejdsmarkedet og mulighed for at udvikle deres kompetencer:

– At arbejde for at give alle borgere fodfæste på arbejdsmarkedet og mulighed for at udvikle deres kompetencer bliver en endnu vigtigere kommunal opgave i en tid, hvor job forsvinder, og kompleksiteten i mange job stiger. Det stiller krav til det kommunale arbejdsmarked om en betydelig rummelighed. Den opgave er kommunerne nødt til at være på forkant med, sagde Michael Ziegler, formand for KL's løn- og personaleudvalg ved lanceringen af SFI-undersøgelsen.



Kommunale inklusionsforløb er ofte på arbejdspladser med ufaaglærte arbejdsopgaver som pasning af grønne områder.

Undersøgelsen viser, at kommunerne i dag tager det tungeste løft: De ledige, der er tættest på arbejdsmarkedet, får generelt løntilskudsjob, virksomhedspraktik og fleksjob i private virksomheder, da chancerne for at komme i varigt job er bedre på de private arbejdspladser, og da den gruppe er lettest at inkludere. Kommunernes egne arbejdspladser tager imod mange borgere, der også har andre udfordringer end ledighed, og for hvem et inklusionsforløb ofte kun er et lille skridt på vejen mod ordinær beskæftigelse.

Blandt de kommunale arbejdspladser er især plejecentre, vej- og park-afdelinger og børnehaver, der løser en stor del af

inklusionsopgaven - blandt andet fordi der på disse områder stadig er opgaver, der ikke kræver faglig uddannelse.

Men kommunerne kan ikke løfte den sværeste del af inklusionsopgaven alene, påpeger de kommunale topforhandlere. Det øvrige arbejdsmarked og omgivende samfund skal bakke meget mere op. Formanden for Forhandlingsfællesskabet, Anders Bondo Christensen, har udtrykt det således:

– Vi må appellere til, at flere skuldre er med til at bære opgaven. Der er heldigvis private virksomheder, som har indset værdien af at tage et socialt ansvar; hvis ikke af ren idealisme, så fordi det gavner forretningen. At Danmark gang på gang fremhæves som værd at investere i trods et højt skattetryk, skyldes i høj grad, at vi er et trygt samfund med plads til alle.



Luca Visentini: OECD må leve opp til sin nye fortelling om inkluderende vekst

Den europeiske fagbevegelsen, ETUC, er kritisk til det de anser som dårlig sammenheng mellom OECDs gode makroøkonomiske analyser og de strategiske anbefalingene til det enkelte medlemsland. Rådene reflekterer ikke et nytt narrativ om inkluderende vekst. «Vær konsistent», oppfordrer generalsekretær Luca Visentini i møte med Arbeidsliv i Norden under OECD forum.

PORTRETT

21.06.2017

TEKST: BERIT KVAM, FOTO: OECD/HUBERT RAGUET

Det er fremgang å spore i verdensøkonomien, men forskjellene består, understreker Visentini:

- De lave lønningene er der fortsatt, problemet med fattige arbeidere og dårlige arbeidsforhold er der fortsatt, så vi må gjøre mer for å sikre oss at denne svake fremgangen blir til

bærekraftig vekst som inkluderer alle. Det er dette problemet som fortsatt ikke adresseres i praksis.

I mylderet av mennesker som vandrer mellom møterom og diskusjoner har vi avtale om et treff med ETUCs generalsekretær. Det er ikke vanskelig å få øye på den høye mørke mannen og kvinnen i rød kjole som geleider han.

Håndtrykket er som tilstedeværelsen i rommet, direkte og tydelig. Vi slår oss ned i presseavdelingen der det er mulig å få en uforstyrret samtale.

Stadig litt overrasket over OECDs Generalsekretær Angel Gurría sine kraftfulle åpningsord om behovet for et nytt verdensbilde og for å endre tilvendte ideer, er spørsmålet hvordan Visentini oppfattet det hele.

- Han er brilliant. Ikke bare han, men alle direktørene for de ulike avdelingene, forskerne, alle her pusher på for å få til noe nytt og bedre, men det er når de møter de enkelte landene at vi ikke finner det samme budskapet. Det er fortsatt et gap mellom det OECD forfekter på et globalt nivå og det som skjer i praksis når OECD oversetter sine egne anbefalinger til landspesifikke rekommandasjoner i 32 medlemsland. Da kommer den gamle historien ut.

Anbefalingene reflekterer etter hans oppfatning ikke dette nye narrativet som rammer inn begreper som «motstandsdyktig, bærekraftig og inkluderende vekst».

Mer åpenhet for fagbevegelsens argumenter

OECD Forum er et forum for diskusjon med fokus på nye trender i økonomi, arbeids- og samfunnsliv. Det er ikke et treparts-forum, men ETUC er representert i nesten alle paneldebatter under Forumet.

- Takket være god innsats fra fagbevegelsens rådgivende komité til OECD, The Trade Union Advisory Committee (TU-AC).

Det samme gjelder næringslivets representanter gjennom Business Advisory Committee.

ETUCs generalsekretær mener partene blir stadig mer åpen for fagbevegelsens argumenter og lyttende til partene i arbeidslivet.

- Vi kan ikke si at vi ikke blir hørt når det gjelder den overordnede politikken, når det gjøres analyser og annet. De kommer seg virkelig. Det er når det gjelder de landspesifikke rådene at vi ikke finner budskapet igjen. Da gjelder fortsatt innstramminger, slutt å bruke penger, slutt å investere, den menneskelige kapital er ikke så viktig, ulikheter er ikke så viktig, lønnsgapet er ikke så viktig.

Nytt narrativ i OECD, IMF og Verdensbanken

OECDs nye virkelighetsbilde, det nye narrativet som det kalles, er ikke begrenset til OECD alene. Det preger flere internasjonale fora og handler om et oppgjør med en forståelse av at økonomisk vekst fører til utjevning. Det er feil. Utviklingen siden 70-tallet viser det motsatte. Derfor må denne trenden mot økte forskjeller snus, og det må skapes en ny forståelsesramme der økonomisk vekst skal gjøres mer motstandsdyktig mot sjokk i økonomien, inkludere alle og fremme bærekraft.

- Vi opplever at også institusjoner som Det internasjonale pengefondet, IMF og Verdensbanken, når vi snakker med Christine Lagarde i IMF og Jim Yong Kim, er det å få bukt med ulikhetene gjennom investeringer, utdanning, opplæring og fremme den menneskelige kapital stikkord for de forutsetninger som må være tilstede for å oppnå fremgang i økonomien og bedre fordeling.

- Det er en veldig interessant utvikling på globalt nivå. Men så er det dem som reiser rundt og gir råd, som har en helt annen tilnærming, sier Luca Visentini.

Det verste eksempelet er Hellas:

- Disse forferdelige sparetiltakene påvirker Hellas nå i det ene memorandumet etter det andre. Det ødelegger den greske økonomien og samfunnet uten at det har noen effekt. Ikke rart at IMF insisterer på at gjelden må restruktureres og kuttet, for med disse tiltakene oppnår man ingen ting. Men det er fortsatt folk i Europa som mener man må fortsette med sparetiltakene.

Kollektive forhandlinger gir beste løsninger



ETUC tvitret nylig et bilde av et banner med påskriften «kollektive forhandlinger». Hva skyldes det?

- Vi ble først enige om tre prioriteringer: investeringer for å få økonomien på fote, økte lønninger for å gjenreise etterspørselen i landene og styrke den sosiale sammenhengskraften i samfunnet ved å promotere et velfungerende velferdssystem. Drøftelser og kollektive forhandlinger er nøkkelen til å oppnå dette. Den eneste måten å oppnå resultater er å involvere hovedaktørene i økonomien og dytte på for å oppnå gode avtaler som kan gi resultater på disse tre områdene.

ETUCs Visentini insisterer på at drøftelser og kollektive forhandlinger er det mest fleksible verktøyet:

- Lovgivning eller en annen ovenifra og ned inngripen blir for rigid og snever. Kollektive forhandlinger er den beste fremgangsmåten vi har.

For tiden er utfordringen å få de nye medlemslandene fra øst til å instituere et rammeverk for kollektive forhandlinger.

- Partene kan ikke klare dette alene uten at det kommer et puff fra regjeringene, sier Luca Visentini, og viser til at også EU-kommisjonen begynner å bli enig i at det trengs et slikt rammeverk og at flere regjeringer slutter seg til det.

Det begynner å skje noe. Krisen ødela alt, nå må rammeverket for kollektive forhandlinger slik det ble lagt inn i landenes rammeverk etter Andre verdenskrig, bygges opp igjen.

- I over ti år har vi bare sett kutt og sparetiltak. Det ødela de kollektive forhandlingssystemene, minimumlønn systemet, sosialsystemet, hele rammeverket ble demontert, inkludert fagforeningenes kapasitet til å representere arbeidsfolk på en god måte.

- Norden er til dels et unntak, hevder han, men både den finske og den danske regjering har til dels revet opp etablerte systemer. Selv i Tyskland ble systemet ødelagt. Her er det nå færre enn 25 prosent av arbeidstakerne som er dekket av kollektive forhandlinger.

Rettferdig utvikling

Hvilke saker fronter ETUC på OECD forum?

Investeringer, en rettferdig utvikling, ikke bare forhold til klima men også den teknologiske utviklingen med digitalisering og robotisering, for å sikre at ingen faller av lasset. Hvis den teknologiske utviklingen fører til at ti jobber forsvinner, kan kanskje elleve nye jobber skapes, avhengig av investeringer som gjøres selvfølgelig. Så har vi gående en global kampanje for å øke lønninger til arbeidere og generelt øke minimum lønnen. Det handler om kollektive forhandlinger og minimum lønner.

Så har vi en grunnleggende utfordring som handler om å bygge opp igjen de Europeiske velferdssystemene slik at de kan tjene som referanse for resten av verden.

Dette er veldig viktig, insisterer han.

Arbeidet med Den europeiske pilaren for sosiale rettigheter og ILOs initiativ Fremtidens arbeidsliv er også i kjernen av det som skal til for å redusere sosial ulikhet og fremme sosial inkludering.

Dette er nøkkelfaktorene. Men hvordan få det til i praksis?

- Vi må bruke alle de fora vi har til å fremme våre synspunkter, i konsultasjoner med IMF, i den konsultative komiteen for OECD, TUAC, vi må pushe på for å fremme investeringer i et nytt makroøkonomisk narrativ. Det OECD og IMF gjør i denne sammenhengen ved å puffe på for å øke private in-

vesteringer er kjernen, dessuten gjør den europeiske unionen mye på dette området.

Paradoksenes muligheter

Å være optimist i en verden av terror, krig og kriser, flyktninger, rasisme og mangel på demokrati i flere land, er ikke lett. Luca Visentini fremhever likevel noen positive trekk.

- Økonomien går litt frem, arbeidsløsheten går noe ned, sysselsettingen går litt opp og vi ser dette nye narrative brer om seg: den nye historien om hva som skal til for å skape fremgang, sterk, bærekraftig og inkluderende vekst.

- Vi må bruke dette momentum til å skape sosial fremgang.

Men hva da med USAs ny linje og Brexit?

President Trump har rukket å bli veldig upopulær i United States Trade Union den amerikanske fagforeningen som også er representert i TUAC, sier Visentini og henviser til sine amerikanske fagforeningsfeller.

- Deres vurdering er at Trump ikke holder noe av det han lovet. Trump skulle skape jobber, men vi ser ikke noe til dem. Han skulle investere trillioner dollar, men vi ser ikke noe til det. Det er ikke en dollar til offentlige investeringer det er bare snakk om offentlig privat-partnerskap.

- Men paradoksalt nok kan det komme en positiv effekt ut av dette. Det faktum at Trump på den ene siden og Brexit på den andre kan føre resten av Europa tettere sammen. Dessuten kan Trump sin proteksjonisme ha en positiv effekt på multilaterale finansielle institusjoner, som må bli mer ambisiøse i sine mål og mye sterkere fremme sitt nye og annerledes narrativ om inkluderende vekst. Institusjoner som OECD, IMF og Verdensbanken må nå virkelig underbygge merverdien av multilateralisme på globalt plan og fremme et rettferdig og sunt alternativ.

Årslång facklig konflikt i svenska hamnar kan ge lagändring

En årslång konflikt i Göteborgs hamn har fått den svenska regeringen att överväga ändringar i reglerna om fackliga stridsåtgärder. En orsak till att den blivit så långdragen är en till synes olöslig revirkamp mellan två fackförbund som båda organiserar hamnarbetare.

NYHET

19.06.2017

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU & ARBETS RÄTT

De två fackförbunden är Transportarbetareförbundet och Hamnarbetareförbundet. Det senare bildades 1972 efter lång tids missnöje bland hamnarbetarna med den ökande centraliseringen inom det LO-anslutna Transport. ”Grundvalen i Hamnarbetareförbundet är medlemmarnas bestämmanderätt; alla viktiga beslut om avtal och konflikter fattas av berörda medlemmar och alla funktionärer väljs för begränsade mandatperioder av medlemmarna i öppna och demokratiska val”, skriver organisationen när den presenterar sig på sin hemsida.

Om man ser till hela landet organiserar de båda förbunden ungefär lika många hamnarbetare med en liten övervikt för Transport, men de är olika starka i olika hamnar.

I Göteborgs hamn, till exempel, är ca 85 procent medlemmar i Hamnarbetareförbundet. Därför vill Hamnfyran, som avdelningen i Göteborg kallas, ha ett kollektivavtal med APM Terminals som driver containerterminalen där.

Riskerar skadestånd

Det finns bara en hake: APMT är redan bundet av ett annat kollektivavtal, nämligen det rikstäckande avtalet mellan Transportarbetareförbundet och arbetsgivarorganisationen Sveriges hamnar. Och om en arbetsgivare sluter två kollektivavtal som gäller samma arbete, så måste den ändå följa det som kom till först, i detta fall alltså Transports avtal. Om arbetsgivaren inte gör det riskerar den att få betala skadestånd för brott mot det första kollektivavtalet.

Som ett sätt att lösa detta dilemma har APMT erbjudit Hamnfyran ett så kallat hängavtal, det vill säga ett kollektivavtal som är kopierat på Transports avtal. Medlemmarnas löner och andra anställningsvillkor skulle Hamnfyran alltså inte kunna påverka. Genom hängavtalet skulle organisationen ändå få en rad särskilda rättigheter som enligt de arbetsrättsliga lagarna enbart tillkommer kollektivavtalsbärande fackliga organisationer: rätt till medbestämmandeförhan-

dlingar, rätt till fackligt arbete med bibehållen lön och utökad rätt att delta i arbetsgivarens arbetsmiljöarbete.

Hamnfyran tackade nej till erbjudandet och kom med ett motbud. Organisationen föreslog att Hamnarbetareförbundet, Transport och Sveriges hamnar tillsammans som jämbördiga parter skulle förhandla fram ett centralt avtal. Det vill å andra sidan inte Transport och därmed inte heller arbetsgivarorganisationen.

Rätt till stridsåtgärder

Sådant är läget i skrivande stund. Eftersom Hamnfyran inte har något kollektivavtal med arbetsgivaren är den i sin fulla rätt att vidta stridsåtgärder, och sedan april 2016 har punktstrejker, blockader och totala arbetsnedläggelser avlöst varandra. Sedan den 19 maj pågår också en lockout mot förbundets medlemmar.

Enligt arbetsgivarorganisationen har containerterminalen i tvingats gå ner till 60 procent av normal kapacitet under det senaste året på grund av konflikten. I slutet av maj meddelade arbetsmarknadsminister Ylva Johansson att regeringen kommer att tillsätta en utredning som ska se över rätten att vidta stridsåtgärder ”i syfte att värna kollektivavtalets ställning på den svenska arbetsmarknaden”.

Enligt regeringen är den långa konflikten i Göteborgs hamn ett exempel på en situation där den svenska modellen inte fungerar tillfredsställande, eftersom arbetsmarknadens parter inte själva förmår lösa frågan om vilken organisation som ska teckna kollektivavtal. Om stridsåtgärder vidtas i andra syften än att genomdriva en kollektivavtalsreglering och arbetsgivare riskerar att utsättas för stridsåtgärder trots att de redan har ett kollektivavtal äventyras den svenska modellens legitimitet, menar regeringen. Rätten att vidta sympatiåtgärder för att stöda en lovlig konflikt mellan andra parter ska dock inte omfattas av utredningsuppdraget.

Vill inte ta ställning

Arbetsmarknadsministern betonade att hon inte ville ta ställning för någon part i konflikten, men att den svenska modellen självklart måste kunna fungera även i Göteborgs hamn. Situationen är all varlig och innebär ett hot mot svensk ekonomi och jobben, enligt Ylva Johansson.

Någon utredare är såvitt känt inte utsedd ännu. Vem det än blir får han eller hon en delikat uppgift. På den fackliga sidan lär ingen vara tilltalad av tanken på begränsningar av rätten att vidta stridsåtgärder, oavsett vilken av organisationerna som skulle gynnas i det konkreta fallet. Å andra sidan är det inte omöjligt att redan "hotet" om en översyn kan få de inblandade organisationerna att enas om en lösning som gör utredningen överflödig. Sådant har hänt förut.