

I Fokus

Olik syn på social dumping i nordiska arbetsmiljöverk

Nyhet

Island: Turistboomen gör att svart arbete frodas

Leder

Nye veier til et godt arbeidsmiljø

Portrett

Norges arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie brenner for sosialt entreprenørskap

06. April 2017

Tema: Norden satsar på arbeidsmiljön - men på olika sätt



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 3/2017

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

Nye veier til et godt arbeidsmiljø	3
Olik syn på social dumping i nordiska arbetsmiljöverk	4
Dansk arbeidsmiljø i krise – nu lægges indsatsen om	7
Island: Turistboomen gör att svart arbete frodas ...	9
Finland vill ha det bästa arbetslivet i Europa år 2020	12
Kunskap om arbetsmiljö samlas i nytt svenskt centrum	15
Norges arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie brenner for sosialt entreprenørskap	17
Detaljstyrning hotar de nordiska arbetsmarknadsmodellerna	21
Robotisering och Mercedes ger tusen nya arbetsplatser i Finland	23
Internationell kampanj för att klämma åt hänsynslösa bemanningsföretag	26

Nye veier til et godt arbeidsmiljø

Nordiske land vil være best internasjonalt, og ser godt arbeidsmiljø som en stor konkurransefordel i et globalisert arbeidsliv. Men, som nordiske forskere advarer: «er et godt arbeidsmiljø ikke en glasur man legger på i etterkant, men føringer som legges underveis». Arbeidsliv i Norden ser i Tema på hvilke føringer landene legger.

LEDER

06.04.2017

AV BERIT KVAM

Glasurmetaforen er hentet fra presentasjonen av Globaliseringsprosjektet Nordiske Vekstområder i 2012, og viser hvordan fokuset på arbeidsmiljøet er del av en mangeårig og pågående diskusjon i Norden. Økt mobilitet, flykninger og innvandring har ført til økt kriminalitet og nye utfordringer i arbeidsmiljøet. Nye initiativer i Norden blir gjerne tatt i ulikt tempo, men det er den samme som ligger til grunn, tenknin-gen handler om å sikre et godt og seriøst arbeidsliv.

-Arbeidslivskriminalitet er et av de store temaene på arbeidslivsområdet, sier statsråd Anniken Hauglie i Portrett, og viser til regjeringens «Strategi mot arbeidslivskriminalitet» som er utarbeidet i samarbeid med partene i arbeidslivet.

Norge har gått i bresjen med en samlet innsats mot arbeidslivskriminalitet der politi, Skatteetaten, Arbeidstilsynet, NAV og andre offentlige etater jobber sammen for å skape en mer slagkraftig innsats både nasjonalt og internasjonalt. Andre land, som Island, har latt seg inspirere.

Den islandske turistboomen med en vekst på 25 prosent det siste året har ført til en opphetet situasjon med svart arbeid og mistanke om menneskehandel. Her driver fagforeningene oppsøkende virksomhet for å bukt med ulovlige tilstander, og bransjeorganisasjonene er aktive medspillere.

Kampen for et godt arbeidsmiljø handler om mer enn å hindre lovløse tilstander. Utfordringen er også å sikre et godt organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø i virksomhetene, og hvilken rolle myndigheter som arbeidstilsynet skal spille i den sammenheng. Et godt arbeidsmiljø er dessuten en konkurransefaktor, hvis man vil trekke til seg kompetanse og fremme nyskapende virksomheter og innovative løsninger. Når det går den gale veien, må man gjøre som danskene, snu på flisa.

Psykososiale problemer og muskel og skjelettlidelser er fortsatt de viktigste årsaker til fravær. Danskene har innsett at deres innsats har feilet på begge disse områdene. På fem

år har psykisk overbelastning blant arbeidstakere økt med 17 prosent og 15 prosent flere har fått overbelastninger på muskel og skjelett. Regjeringen vil derfor legge om arbeidsmiljøinnsatsen.

Sverige lanserte i 2016 sin nullvisjon mot dødsulykker i arbeidslivet, der også bedre psykisk arbeidsmiljø og et holdbart arbeidsliv var prioriterte områder i den nye arbeidsmiljøstrategien. Arbeidsmarkedsminister Ylva Johansson ga samtidig en ekspert i oppdrag å utrede et mulig kunnskapssentrum for godt arbeidsmiljø. Nå foreligger utredningen og Arbeidsliv i Norden kan i artikkelen «Kunnskap om arbeidsmiljø...», avsløre hva som ligger i forslaget.

Den økonomiske krisen medførte et tilbakeslag i Finland, nå går økonomien fremover og Finland har ambisjoner om å ha det beste arbeidsmiljøet i Europa år 2020.

Godt arbeidsmiljø er en avgjørende konkurransefaktor og garantist for et sunt arbeidsliv. Norden ligger godt an, og best av alt, vil være best.

Olik syn på social dumping i nordiska arbetsmiljöverk

Nya sätt att arbeta och ökad utstationering av arbetare från EU tvingar fram genomgripande ändringar i de nordiska ländernas arbetsmiljöpolitik. Även om det tycks vara en kompakt enighet om att arbetsmiljöfrågorna blivit viktigare är det också stora skillnader i hur länderna tacklar utmaningarna. Det gäller inte minst i synen på social dumping, eller som det kallas i Sverige: ”ordning och reda” i arbetslivet.

I FOKUS

06.04.2017

TEXT: BJÖRN LINDAHL

Utvecklingen har kanske gått snabbast på Island, där turismen på bara några år gått om fisket som den viktigaste näringen. Många av dem som arbetar som busschaufförer, på hotell och restauranger i Island kommer från Östeuropa eller är volontärer från Västeuropa. Villkoren är ofta dåliga, samtidigt som en del av arbetsgivarna fuskar med skatt och moms.

I Danmark går utvecklingen på flera områden ned i förhållande till arbetsmiljön och arbetet kommer därför omorganiseras.

I Finland har regeringar oberoende av politiskt färg under senare år velat lyfta fram arbetsmiljön som en konkurrensfaktor. Det har handlat mer om att hitta goda inhemska exempel än att brännmärka utländsk arbetsgivare.

- Vi försöker lyfta fram det positiva, säger Margita Klemetti, som koordinerar regeringskampanjen där målet att ha Europas bästa arbetsliv 2020.

I Sverige uppstod ett hål i arbetsmiljöarbetet när Arbetslivsinstitutet försvann 2007. Nu ska ett nytt centrum upprättas.

De tre skandinaviska myndigheterna Arbetsmiljöverket (Sverige), Arbeidstilsynet (Norge) och Arbejdstilsynets (Danmark) står inför stora ändringar. 2016 gjordes en nordisk rapport, *Nordiske arbeidstilsyn med utenlandsk arbeidskraft i bygg og transport*, som visar på några av skillnaderna i de tre länderna.

Rapporten är skriven av Anne Mette Ødegård och Line Eldring. Den tar upp två av de branscher där social dumping har störst omfång. Inledningsvis konstaterar de två forskarna att ”social dumping” är ett inarbetat begrepp i Danmark och Norge, men att det är nästan okänt i Sverige.

- Där används istället beteckningen ”grå företag”, och nyligen (från 2016) osund konkurrens, skriver forskarna.

EU:s utvidgning skapade nya problem

Problemet med arbetslivskriminalitet ökade kraftigt i samband med utvidgningen av EU 2004 och 2007. Då togs gränserna bort mellan nationella arbetsmarknader i väst och öst med mycket olika löne- och arbetsvillkor. Detta påverkade Norge, på grund av EES-avtalet, i lika hög grad som EU-länderna Danmark och Sverige.

Medan arbetsmiljömyndigheterna i Danmark och Norge ser den utländska arbetskraften som ett avgränsat problem, är inte det uppfattningen i Sverige:

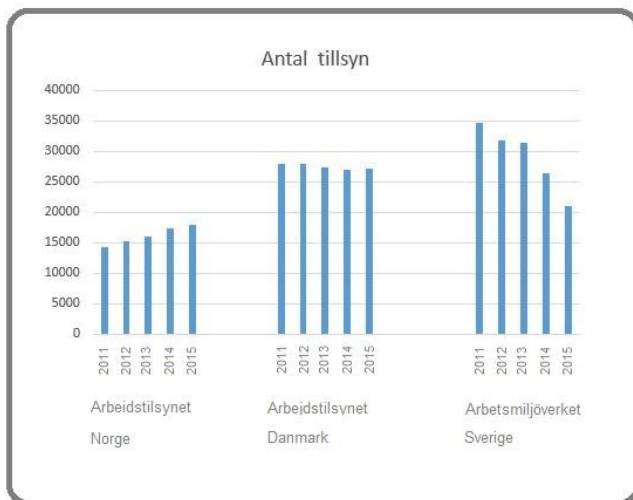
I en projektrapport från det svenska Arbetsmiljöverket står det: ”Allmänt sett har frågan om utländska företag och arbetstagare problematiserats. Ett övergripande problem är att dessa ofta kopplats samman med problem avseende säkerhet, villkor och löner. Detta ger en missvisande definition av vad som är det verkliga problemet. Enligt AV:s uppfattning är det i stället de företag som varken vill eller kan skapa en bra arbetsmiljö eller ett bra arbetsliv, den så kallade ”grå sektorn”, som är det verkliga problemet. Detta oavsett om företagen är utländska eller inte”.

Arbetsmiljöverket har därför inte ett lika klart uppdrag när det gäller att övervaka utländska verksamheter och social dumping, som arbetsmiljömyndigheterna i Danmark och Norge. Det har inte heller beviljats extra pengar till kontroll med verksamheter från den nyaste EU-länderna.

Antal inspektioner varierar

Ser man på antal inspektioner – i Danmark och Norge kallade *tilsyn* och i Sverige kallade *förrättningar* överskuggar en stor omläggning av Arbetsmiljöverksamheten i

Sverige alla eventuella skillnader på grund av fler inspektioner av arbetsplatser med utländsk arbetskraft.



Källa: arbetsmiljömyndigheternas årsrapporter

Utvecklingen visar ett kraftigt fall, från 35 000 förrättningar i Sverige för fem år sedan till 20 000 2015. I Danmark har antalet tillsyn legat på nästan samma nivå, 27 000 under hela femårsperioden (vilket också varit myndighetens uppdrag).

Med tanke på att antalet invånare i Danmark bara är ungefär hälften så högt som i Sverige är det anmärkningsvärt att antalet tillsyn efter 2014 faktiskt varit fler än i Sverige. Den främsta förklaringen är att Arbetsmiljöverket organiserades om under den förra borgerliga regeringen 2013 och 2014. Syftet var att öka flexibiliteten. Tre inspektionsavdelningar slogs ihop till en och antalet regionkontor minskades. Samtidigt förändrades inspektörernas uppdrag. I stället för att fokusera på branscher skulle de nu fokusera på sakområden, exempelvis ergonomi. Resultatet blev att inspektionerna krävde mer planering och antalet tillsyn minskade med en tredjedel jämfört med 2011, enligt en kritisk rapport av Riksrevisionen i oktober i fjol.

Extra satsning i Sverige

Den rödgröna regeringen har tagit konsekvenserna och gör nu en extra satsning på arbetsmiljön.

- Det används 125 miljoner kronor mer. Det mesta av pengarna går till Arbetsmiljöverket för fler inspektioner, säger arbetsmarknadsminister Ylva Johansson.

Även i Danmark har det varit kritik mot att utvecklingen går i fel riktning, se egen artikel.

I Norge har det varit en jämn ökning i antalet utförda inspektioner. Fler kontroller av utstationerade arbetare har inte gått på bekostnad av den vanliga verksamheten.

Arbetsstilsynets budget har ökat från 431 miljoner norska kronor 2011 till 541 miljoner kronor år 2015. Det motsvarar en ökning på drygt 25 procent under de åren.

Antalet anställda har varit konstant, men så kallade social dumping-inspektioner görs alltid av två personer på grund av risken för våld. Norge är det enda landet där arbetsmiljöinspektörerna också har som uppgift att kontrollera lönevillkoren för de branscher där kollektivavtalen även gäller för utstationerade arbetare, genom så kallad allmängiltigförklaring.

Nya samarbetsformer

Både i Danmark och Norge har nya samarbetsformer införts, där arbetsmiljöinspektörerna arbetar tillsammans med personal från andra myndigheter. I Norge samarbetar Arbetsstilsynet med välfärdsmyndigheten Nav, skatteverket och polisen.

- Vad myndigheterna har uppnått tillsammans, kunde de inte fått till om de hade arbetat var för sig, skriver de fyra verksamheterna i en gemensam årsrapport för 2016.

På fem platser i olika delar av landet har gemensamma centraler för att bekämpa arbetslivskriminalitet byggts upp. Det finns emellertid också begränsningar.

- Tystnadsplikten är hela tiden en utmaning för a-kriminalitetssamarbetet, både knutet till analysarbetet och för hur ärendena genomförs, heter det i rapporten.

Ned på detaljnivå

Går man ned på detaljnivå så skiljer sig arbetet i arbetsmiljömyndigheterna både i vad som inspekteras og vilka befogenheterna inspektörerna har.

I alla de tre skandinaviska länderna ska utländska verksamheter med utstationerade arbetstagare och utländska egenföretagare registrera sig. I Danmark sker i det så kallade RUT-registret, som upprättades 2008. Detta används sedan av Arbejdstilsynet för att bestämma vilka verksamheter som ska kontrolleras.

I Norge ska utländska verksamheter och arbetstagare registreras hos Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU). Inspektörerna i det norska Arbejdstilsynet har ingen direkt tillgång till registret och har därför bett om att det upprättas ett register som liknar mer på det danska RUT. Jämfört med sina svenska kolleger har emellertid de norska möjlighet att fråga efter det speciella ID-kort som alla utländska byggarbetare måste ha.

Sverige införde en registreringsplikt för utländska verksamheter med utstationerade arbetstagare 2013. Registret har som övergripande mål att säkra de utstationerade arbetstagarnas rättigheter i förhållande till EU-direktivet på detta område. Det är Arbetsmiljöverket som förvaltar registret, men dess inspektörer har inte myndighet att fråga om legiti-

mation vid sina kontroller och det utfärdas inte heller något bevis för att registreringen gjorts.

”En av inspektörerna vi intervjuade sa det så här: Hur ska vi kontrollera saker. Det finns ingen vi kan ringa till. Vi får inte lov att be om legitimation ens. Det är det polisen som måste göra”, skriver Anne Mette Ødegård och Line Eldring i rapporten som nämndes inledningsvis.

Dansk arbejdsmiljø i krise – nu lægges indsatsen om

Danskernes arbejdsmiljø er forværret i en grad, som det bekymrer regeringen og arbejdsmiljøindsatsen skal nu omlægges. Fagbevægelsen kræver stop for nedskæringer i Arbejdstilsynet.

TEMA

06.04.2017

TEKST: MARIE PREISLER

På bare fem år er der blevet 17 procent flere danske medarbejdere, der er psykisk overbelastede, og 15 procent flere har overbelastninger af muskel og skelet. Det er gået så drastisk og hurtigt ned ad bakke for arbejdsmiljøet på danske arbejdspladser, at beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen fra partiet Venstre erkender, at den hidtidige arbejdsmiljøindsats er slået fejl og skal lægges om:

- Som beskæftigelsesminister er jeg bekymret over udviklingen. Med de tal, vi ser i dag, kan jeg konstatere, at arbejdsmiljøindsatsen har slået fejl. At indsatsen simpelthen ikke virker efter hensigten, sagde beskæftigelsesministeren i en pressemeddelelse i kølvandet på en ny stor undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Undersøgelsen slår fast, at udviklingen går den helt forkerte vej i forhold til overordnede politiske mål for den danske arbejdsmiljøindsats. Et stort flertal i Folketinget besluttede i 2011, at Danmark inden 2020 skal opfylde tre mål for arbejdsmiljøet: 25 procent færre alvorlige arbejdsulykker, 20 procent færre psykisk overbelastede og 20 procent færre med overbelastninger af muskel og skelet.

Men der er kun blevet endnu længere til målet: flere på arbejdsmarkedet er psykisk og fysisk overbelastede. Kun i forhold til arbejdsulykker går det den rigtige vej: antallet af alvorlige arbejdsulykker er faldet med 18 procent.

Stop nedskæring i Arbejdstilsynet

Et politisk udpeget ekspertudvalg får derfor nu til opgave at anbefale en helt hel og forbedret arbejdsmiljøindsats, og arbejdsmarkedets parter har allerede meldt sig på banen med deres bud på, hvad der skal ske. Flere kræver stop for nedskæringer i Arbejdstilsynet, herunder LO-formand Lizette Risgaard. Hun vurderer, at det er nedskæringer i Arbejdstilsynet, der har skubbet arbejdsmiljøindsatsen ud af kurs.

LO-formanden opfordrer samtidig politikerne til at tage kommende planlagte besparelser i Arbejdstilsynet af bordet. Der blev i forbindelse med den seneste finanslov for 2017 skåret 40 mio. kr. i Arbejdstilsynet, og der er udsigt til yderligere nedskæringer i 2018, hvis ikke der tilføres ekstra midler, når Folketingets partier til efteråret indleder finanslovsforhandlinger.

Fagforbundet BUPL, der organiserer pædagogerne, ser ingen grund til at afvente et ekspertudvalg. Pædagoger er en af de faggrupper, der lider under dårligt arbejdsmiljø, så BUPL kræver handling nu og her. I en tidligere undersøgelse af arbejdsmiljøet i 54 faggrupper i Ugebrevet A4 ligger pædagogerne på en 49. plads.

Fagforbundet Djøf, der organiserer jurister og økonomer, ser ligesom LO besparelser som en del af forklaringen på, at danskernes psykiske arbejdsmiljø er blevet mærkbart dårligere. En anden medvirkende årsag er konstante forandringer på arbejdspladserne, vurderer Djøf.

Problemer internt i Arbejdstilsynet

Internt i Arbejdstilsynet har der også været store forandringer og problemer med arbejdsmiljøet i forbindelse med de senere års besparelser, der har ramt bredt – dog ikke indsatsen mod social dumping. Samtidig med sparerunderne har Arbejdstilsynets egne medarbejdere meldt om arbejdsmiljøproblemer begrundet i mistillid til den øverste ledelse, og mere end 100 medarbejdere har søgt andet arbejde de seneste par år på grund af utilfredshed med arbejdsmiljøet. Tilsynets hidtidige direktør fratrådte uden varsel tidligere i år med den forklaring, at det vil kræve en ny direktør at indfri mål og strategier. En ny direktør er endnu ikke udpeget.

Trods den interne uro og den manglende evne til at indfri målene for fysisk og psykisk arbejdsmiljø lykkes Arbejdstilsynet med andre opgaver – det er i hvert fald i Arbejdstil-

synets egen vurdering: De påbud, som tilsynet giver virksomheder har også effekt på længere sigt. Arbejdstilsynet er desuden god til at finde frem til de virksomheder, hvor der er risiko for problemer i arbejdsmiljøet. Og fire ud af fem af de virksomheder, der får besøg af Arbejdstilsynet er i høj eller meget høj grad tilfredse med deres dialog med Arbejdstilsynet. Det viser Arbejdstilsynets brugerundersøgelse for 2016.



Island: Turistboomen gör att svart arbete frodas

Den isländska drömmen förändrades till mardröm, säger en polsk kvinna. Busschaufförer från Östeuropa kör buss för 500 euro i månaden. Misstankar om att asylsökande jobbar på hotell. Misstankar om människohandel då två arbetstagare jobbade i en källare dygnet runt. Så låter rubrikerna på Island.

NYHET

06.04.2017

TEXT OCH FOTO: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR

Turismen är Islands viktigaste näring nuförtiden med en tillväxt på ca 25 procent 2016-2017. Tusentals nya arbetsplatser skapas - och fylls huvudsakligen med utländsk arbetskraft, speciellt från Östeuropa, men också med unga volontärer från Västeuropa. De nya arbetstagarna vet inte vilka rättigheter de har på den isländska arbetsmarknaden. Risken finns att de inte får betalt enligt isländska kollektivavtal och inte betalar skatt på Island.

Ingen vet exakt hur vanligt det är med svartjobb men det isländska arbetsmarknadsverket Vinnumálastofnuns siffror visar att bortåt 10 procent av den utländska arbetskraften på Island saknar personnummer, möjligen upp till 32 procent inom vissa delar av turismen. Arbetare utan personnummer räknas inte med i statistiken. Personnumret är förutsättin-

gen för att man ska kunna arbeta och få betalt enligt isländsk lag.

Personlig kontakt

Facket kämpar mot den svarta arbetskraften genom att organisera bevakning runt omkring hela Island. Det är speciellt arbetsplatser inom turismen, hotell- och restaurangbranschen samt byggnadsindustrin som bevakas av facketts representanter. Alla ska ha personnummer och betalas enligt kollektivavtalen.



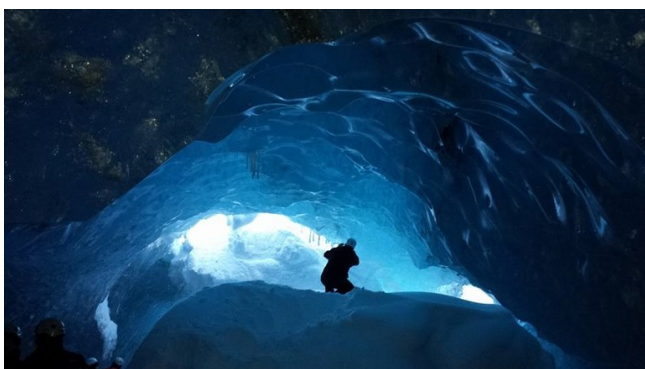
Hjalti Tómasson arbetar med arbetsplatskontroll på sydkusten på Island. Han anser att det är vanligt att arbeta svart på Island. Han berättar till exempel att fackrepresentanterna har gått in på en arbetsplats med tio personer. Innan de hunnit tala med alla arbetstagarna har sex försvunnit för att de inte vill prata med facket.

- De har troligen någonting att dölja, säger Hjalti Tómasson.

- Vi har även gått in på arbetsplatser där alla försvinner när vi anländer, tillägger han.

Fackets representanter besöker ibland arbetsplatser tillsammans med polisen, arbetsmarknadsverkets representanter och skattemyndigheternas representanter. Hjalti berättar att de har stängt alla utgångar och hejdat dem som har varit på väg ut.

- Svart arbete är mycket vanligare än man skulle tro, säger han.



En isgrotta på Island. Än så länge utan arbetsplatskontrollörer.

Fackföreningarna är bekymrade över hur omfattande problemet med svart arbetskraft har blivit och anställer stadigt fler för att utföra arbetsplatskontroll. Deras representanter går från hotell till hotell och restaurang till restaurang, inte bara i Reykjavik utan också ute på landet, för att kontrollera

om arbetstagarnas rättigheter respekteras och att de utländska arbetarna får betalt som de ska.

- Vi jobbar hårt med arbetsplatskontrollen. Vår representant besöker olika arbetsplatser, pratar med personalen, förklarar för arbetstagarna vilka rättigheter de har, svarar på frågor och lämnar broschyrer på arbetsplatsen, förklarar Halldóra Sigríður Sveinsdóttir, fackföreningen Bárans ordförande.

Sparkas genast

Hon understryker vikten av att prata med arbetstagarna. Den personliga kontakten är viktig när det handlar om att folk ska börja fundera på sina rättigheter.

- De mailar och ringer när de har läst broschyrerna och upptäcker att de har rättigheter som inte respekteras, fortsätter hon.

Arbetsplatskontrollens Hjalti Tómasson uttrycker sin oro för att svart arbete har blivit accepterat som en del av kulturen inom turismen på Island. Han betonar att arbetstagarna åker till Island i god tro. De tror att företaget skött om alla formaliteter enligt reglerna och vet inte själva vilka rättigheter de har.

- När arbetstagarna sedan i all oskyldighet frågar om sina rättigheter sparkas de genast. Det är alldeles oacceptabelt, säger Hjalti Tómasson.

Ingen arg mamma

Han betonar att utländska arbetstagare ofta är alldeles ensamma på Island. De känner ingen som kan hjälpa dem. Om de sparkats går de ofta miste om inestående lön. Arbetsgivaren vet att arbetstagarna inte har någon familj på Island. Arbetstagarna känner kanske bara en person och det är arbetsgivaren.

- Det kommer tyvärr inga telefonsamtal från en arg mamma om man inte betalar lön enligt kollektivavtalen, säger Hjalti Tómasson.

Polackerna är den största minoriteten på Island. ASÍ-projektledaren Dröfn Haraldsdóttir anser att polackerna numera känner till sina rättigheter på Island. Nya grupper anländer däremot från Bulgarien, Rumänien och Albanien och de känner inte till reglerna på den isländska arbetsmarknaden. De har ibland svårigheter på arbetsmarknaden.

Underlättar arbetsökandet

På den isländska arbetsmarknaden finns det också unga volontärer som kommer hit från Västeuropa för att jobba. De ser möjligheten att jobba på Island och resa billigt, samtidigt som de har möjlighet att förbättra sitt CV. Det underlättar arbetsökandet hemma. Men tyvärr strider ofta volontärsjobbet mot isländska lagar.

- Vi hade en volontär som hade jobbat på samma dagis under 2,5 år. Det är klart att en sådan person har fått rollen som någon slags förskollärare. Det går inte, säger Dröfn Haraldsdóttir.

tir. Hon berättar att regelverket nu ska förändras så att reglerna blir klarare.



Fackets övervakningsteam i centrum av Reykjavik: Kristinn Örn Arnarson, Marlgorzata Katrín Molenda, Tryggvi Marteinson och Óskar Hafnfjörð Gunnarsson. Foto: Herdís Steinarsdóttir/Fréttablað Eflingar

Tryggvi Marteinson (nummer tre från vänster på bilden ovanför) jobbar med arbetsplatskontroll för fackföreningen Efling. Han understryker att fackets representanter har besökt tre gånger fler arbetsplatser 2016 än vad man gjorde 2015. Det blir ännu fler arbetsplatser under 2017, eftersom fackföreningarna håller på att anställa fler kontrollrepresentanter.

Tryggvi tror att Efling kommer att få massor med samtal under hösten när utländska sommarvikarier har slutat efter sommaren. Då börjar många undersöka sina rättigheter.

Bussar från Europa

Men det är inte bara fackföreningarna som motarbetar svart arbete inom turismen. Turistföretagarnas branschorganisation SAF har fokuserat speciellt på utländska bussar och busschaufförer som åker med färjan från Bergen till Island varje sommar. Bussarna stannar på Island hela sommaren och busschaufförerna jobbar utan att följa isländska lagar och regler.

Projektledaren vid SAF Gunnar Valur Sveinsson uppskattar att närmare tio bussar körde olagligt på Island under 2016. Han tror att det kommer att bli ett större antal under sommaren 2017 och talar um social dumpning.

- Bussar med utländska chaufförer som får mycket sämre betalt än andra busschaufförer på Island kommer hit. Det ger fel konkurrensvillkor, säger Gunnar Valur Sveinsson.

- Vi anser att busschaufförerna ska ha samma lönevillkor som alla andra busschaufförer på Island, fortsätter han.

- Vi ska förvissa oss om att det blir på det sättet, säger han.

VD:n för SAF, Helga Árnadóttir understryker att största delen av SAFs medlemmar inom hotell- och restaurangbranschen följer de lagar och regler som finns på Island. Hon menar att regeringen bör skärpa lagar och regler för att underlätta kampen mot Airbnb och mot olaglig verksamhet inom hotellbranschen.

- Är det en skamfläck för turismen när arbetsgivare inte betalar enligt lagar och regler?

Ja, det är absolut oacceptabelt när de flesta företagen respekterar lagar och regler, medan andra arbetsgivare inte gör det. Vi kräver att alla som jobbar inom turismen ska jobba utifrån samma förutsättningar, säger hon.



Finland vill ha det bästa arbetslivet i Europa år 2020

Finlands starka sidor har knappt utnyttjats alls som en konkurrensfaktor. Nu ska det finländska arbetslivet bli bäst i Europa. Arbetsplatserna tävlar om att utveckla innovationer, förtroende, välbefinnande och kompetens. Den ekonomiska krisen gav tillfälligt bakslag, men också nystart för Arbetsliv2020.

TEMA

06.04.2017

TEXT: BENGT ÖSTLING, FOTO CATA PORTIN

Det har hört till finländsk blygsamhet att tona ner egna framgångar och resurser. Men det ska det bli slut på om Margita Klemetti får det som hon vill. Hon är koordinatör för den arbetslivsstrategi som stakades ut av den finska regeringen redan 2011, men som har överlevt maktskiftet och en djup ekonomisk kris.

Hon betonar att det i Finland finns både kompetens, samarbete och en trygghet i omgivningen, som inte finns i alla länder.

-Vi försöker lyfta fram det positiva, vi är inte riktigt så dåliga som vi kanske har sett ut de senaste åren. Nu är det passligt att lyfta fram positiva sidor, då Finlands självständighet fyller 100 år, säger hon.

Jämn kamp om ledarskapet i Norden

Alla skandinaviska länder är med i topp tre eller fyra i rankingen om arbetslivet. Det beror på vad och hur man räknar, med vilka mätinstrument. Danmark har oftast varit på första plats, enligt Margita Klemetti.

Regeringsprogrammet år 2011 stakade ut en arbetslivsstrategi för Finland. Man ville betona arbetslivets kvalitativa sidor, men också produktiviteten på arbetsplatserna och därmed Finlands internationella konkurrenskraft.

För några somrar sedan startade kampanjen "Säg ja!", för att entusiasmera finländarna att på sina arbetsplatser föregå med gott exempel och ta itu med utmaningar i förändringen av arbetslivet. Förnyelse i arbetsgemenskapen förutsätter att personalen blir delaktiga och att resurserna tas till vara.

Kunde ha varit ett svenskt projekt

Det är en mycket positiv och öppen projektledare Margita Klemetti som förklarar projektets bakgrund och idé för Arbetsliv i Norden. Hon är finländsk tjänsteman, men man kunde tro att detta har skapats i Sverige. Det är ju där man betonar delaktighet, grupparbete och konsensus. Och behovet att vara bäst.

För att lyckas måste man säga ja till förnyelse. När vi innoverar tillsammans skapas fler idéer och kulturen stärks av att göra saker tillsammans. Öppenhet och växelverkan skapar grogrund för experiment och omvandlingar. Strukturer som utgör hinder för kreativitet och förnyelse ska avskaffas, var budskapet för två år sedan.

Ekonomisk kris gjorde programmet aktuellare

Ovant är också att Finland tar för sig. Projektets mål är uttalat att Finland ska ha det bästa arbetslivet i Europa år 2020. Det kräver anpassning till den nya omvärlden och utveckling inom ledarskap, innovationer och digitalisering.

Utgångsläget var alltså regeringsskiftet 2011, förklarar Margita Klemetti. Senare har regeringen Katainen bytts ut mot regeringen Sipilä och mycket annat har hänt. Programmet har blivit allt aktuellare, när hela omgivningen och ekonomin har förändrats.

Tyngdpunkterna har uppdaterats i och med den ekonomiska kris som fortfarande berör Finland.

Arbetsplatserna med i hela landet

- Det här är inte ett projekt för centralnivån. Många branscher och arbetsplatser är med, inte bara en sektor av småföretag, eller en bransch. Alla synvinklar är viktiga.

Det handlar om både stora och små projekt. Kommunsektorn förbereder sin övergång i vård- och landskapsreformen. Vinterskidshissverksamheten i Lappland utvecklar tillsammans personalens belöningsprogram inom ramen för projektet. Finanssektorn har kommit långt med implementeringen av sina reformförslag, berättar Margita Klemetti.

Fem personer jobbar på projektet vid arbets- och näringsministeriet fram till 2019, med en budget på en miljon euro per år.

Idén är att utveckla också de kvalitativa sidorna; kompetens och ledarskap, samarbete och kommunikation, förklarar Margita Klemetti.

-Då måste utvecklingen utgå från arbetsplatsernas egna behov. Vi måste väcka intresset för utveckling och samtidigt informera om utbudet av de tjänster och information som finns.

Allt behöver inte vara jättehopp

Olika nätverk har skapats och vägar till arbetsplatserna söks, framförallt via arbetsmarknadsorganisationerna. Det handlar om kommunikation och utbyte av tjänster. Ett brett regionalt samarbete finns också.

-Vi har väldigt många bra exempel på arbetsplatser som framskrider och gör fina saker inom olika slags utvecklingsprogram, betonar Margita Klemetti.

Det behöver inte vara jättestora hopp, utan kan vara små områden eller delar som man väljer att betona. Meningen är att inspirera genom exempel från andra arbetsplatser på bland annat projektets webbplats.

"Viktigt att värderingarna syns i vardagen"

Ett av de företag som är med i projektet är Bonnier Books Finland, bestående av de stora finska förlagen Tammi och WSOY. Bolaget är störst inom bokutgivning i Finland. 2013 skars några tiotal arbetsplatser bort inom förlagsverksamheten.

För ett drygt år sedan satte sig en arbetsgrupp ner kring bolagsvärderingarna.

Kati Lampela, publikationschef inom faktalitteraturen, är med i gruppen. Hon redovisar en lång process från februari 2016. Det viktigaste verkar vara det regelbundna samtalet och förankringen med ägare och personalen, som nu går genom en studiehelhet kring värderingarna.

Personalen har fått välja värdeagenter, som garanterar att värdedebatten förs i teori och praktik, några steg åt gången.

Kulturkrockarna få

Företagskulturen har också definierats, där passion och kärlek till litteraturen kombineras med marknadsledarskap och lönsamhet. Till värderingarna hör mod, framgångsanda och gemenskap.

Svenska Bonniers driver också andra företag i Finland inom litteratur och media. Bonniers äger reklamtv-bolaget MTV3, och köpte nyligen Akademiska bokhandeln av Stockmann-koncernen. De berörs inte av det här projektet.



Margita Klemetti, till vänster, och Kati Lampela, publikationschef inom faktaalitteraturen på ett av Bonnier Books Finlands förlag.

Och när det handlar om svenska företag i Finland måste man förstås fråga om kulturkrockarna. Tydligt inte så många i det här fallet, trots att starten kanske var svår.

Den enda klara kulturskillnaden som Kati Lampela kan nämna är empatin. Den är en bärande kraft i Sverige, men först på kommande inom finländsk företagskultur och ledarskap.

Skojigt ha ett jobb

Tiotals arbetsplatser har gjort det samma som Bonniers, med goda resultat enligt Margita Klemetti.

- Vi mäter inte bara om det är skojigt på jobbet, utan också vad man får till stånd på jobbet.

Men det är också skojigt att ha ett jobb, i stället för att vara arbetslös. En av de viktiga mätarna är den s.k. yrkesbarometern.

Enligt den senaste yrkesbarometern från slutet av mars 2017 håller överbudet av arbetskraft på att minska i Finland. Allt fler yrken har brist på arbetskraft, speciellt inom hälso- och socialsektorn samt i ökande grad i byggbranschen. Också långtidsarbetslösheten ser ut att minska.

Finland ska bli inspiratör

Det finns flera olika mätinstrument hur man följer upp resultatet av Arbetsliv2020. Viktigast är att sysselsättningen i Finland blir bättre än vad den är nu, betonar Margita Klemetti.

-Där inverkar också andra faktorer än vårt projekt. Det här kan mätas på många sätt, i Norden, EU och internationellt. Men viktigt är också att var och en anställd tycker om sin egen trivsel på jobbet.

Den senaste rapporten från arbetsliv 2020-projektet behandlar arbetslivet som konkurrensfaktor. Finlands ekonomiska tillväxt ska stödas på lång sikt, för att nå framgång i internationellt samarbete, som ett exempel och en inspiratör för andra.

Man vill nå både utländska investerare, företag, ny arbet-

skraft och konsumentkunder med budskapet om det höglåssiga finländska arbetslivet.

Sämre innan det blir bättre?

Oppositionen kritiserar regeringen för försämringar på arbetsmarknaden och i arbetslivet, med konkurrenskraftsavtalet som innebär lönestopp och längre årlig arbetstid.

Margita Klemetti betonar den breda enigheten om Arbetslivsprojektet. Det introducerades av Katainens regering, med socialdemokraten Ihalainen som arbetskraftsminister. Han har numera efterträts av sannfinländaren Lindström, med en annan regeringsbas.

-På kort sikt kan en enstaka sak motverka genomförandet av projektet, medger Margita Klemetti.

Det som kommer från lagstiftning är ändå något som arbetsplatserna måste ta med i sin vardag och projektet ger redskap och kunskap för att göra det,

-Säkert finns det sånt i regeringens beslut just nu som strider mot kvalitativa frågor i vårt program. Men å andra sidan måste vi komma ihåg att fråga: har vi några alternativ? Det viktiga är att vi har arbetsplatser och ett arbetsliv i slutändan. Vi är i en sådan situation att hela arbetslivet ändrar sig, med digitalisering och allt det, vi kan inte heller tänka oss att allt förblir som tidigare.

Det som på kort sikt ser ut att försvåra målsättningar ska bli bra i slutändan.

Kunskap om arbetsmiljö samlas i nytt svenskt centrum

Enligt ett förslag som nyligen presenterades för regeringen bör ett nationellt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö inrättas antingen som en särskild inrättning på Stockholms universitet eller som en ny myndighet.

TEMA

06.04.2017

TEXT: GUNHILD WALLIN

– När förra regeringen lade ner Arbetslivsinstitutet 2007, försvann stora resurser från arbetsmiljöforskningen och också en naturlig nod för svensk arbetsmiljökunskap gentemot parterna och det internationella samfundet. Uppdraget har inte varit att återupprätta Arbetslivsinstitutet utan hitta en ersättning för det hål som uppkom då Arbetslivsinstitutet lades ner, sa Sveriges arbetsmarknadsminister Ylva Johansson på en pressträff i mars.

För drygt ett år sedan 2016 presenterade den svenska regeringen en ny strategi för arbetsmiljön för åren 2016 till 2020 i syfte att skapa ordning och reda på arbetsmarknaden. Regeringen ville också utveckla den svenska modellen. Tre huvudområden skulle vara i fokus – en nollvision mot dödsolyckor i arbetslivet, ett hållbart arbetsliv och satsningar på bättre psykosocial arbetsmiljö. Samtidigt lämnade regeringen direktiv till två utredningar och tillsatte också fler resurser till arbetsmiljöområdet. Den ena utredningen skulle se vilka arbetsmiljöregler som behövs för ett nytt arbetsliv och den andra skulle ta fram underlag för ett nationellt centrum för kunskap inom arbetsmiljöområdet. Det var dessa två utredningar som nu överlämnades till regeringen.

God arbetsmiljö avgörande

Utredare Maria Stanfors, som utrett hur ett nytt nationellt kunskapscentrum kan utformas, vilka arbetsuppgifter det ska ha och var det ska ligga, slog fast att utgångspunkten för ett sådant kunskapscentrum är att en god arbetsmiljö för alla är avgörande för ett hållbart arbetsliv. Därför behövs en organisation som samlar kunskap, men också samordnar den. Till skillnad från många andra länder, men också andra politikområden, har inte Sverige en sådan aktör.

– Detta upplevs som en brist, bland annat från arbetsmarknadens parter. Det finns idag ett stort sug efter kunskap och en imponerande vilja att veta vad som fungerar, sa Maria Stanfors.

Syftet med det nya centret är att uppgradera kunskap om arbetsmiljön, ett område som enligt Maria Stanfors, varit ganska lågt prioriterat på senare tid, både vad gäller forskning men också andra områden. Det har i Sverige också saknats en internationell kontaktpunkt för arbetsmiljöområdet, vilket inneburit att Sverige förlorat internationell kunskap, men också att andra länder haft svårare att lära av Sverige. Tanken är nu att det nya kompetenscentret inte bara ska ägna sig åt att samla relevant kunskap inom arbetsmiljöområdet, men också att det ska göra analyser och utvärdera arbetsmiljöpolitiken. Vad är det som fungerar för att få fram en bättre arbetsmiljö och varför?

Behov av samordnande aktör

– Utredningen har kommit fram att det behövs en samlande och samordnande aktör. Det nya centrumet ska samla och sprida kunskap, men också analysera och utvärdera det arbete och de insatser som redan görs. I förslaget kan man säga att spridning av kunskap om arbetsmiljön gifter sig med analyser och utvärderingar vilket är något nytt inom arbetsmiljöområdet som finns inom flera andra politikområden och fungerar väl, förklarade Maria Stanfors.

Tanken är också att det nya kompetenscentrumet ska rikta blicken utanför Sveriges gränser och representera Sverige i olika internationella organ, bland i det nordiska arbetsmiljöutskottet och i Eurofond.

- Det nya centrumet kan betyda en uppgradering av arbetsmiljöområdet, men också ge kunskap om arbetsmiljön tydlig avsändare, sa Maria Stanfors.

Enligt förslaget kommer det nya centrumet att vara en mindre organisation, som ska stå fritt från de som det ska granska. Efter att ha övervägt var ett sådant kunskapscentrum ska ligga landar utredningen i ett förslag som antingen innebär en särskild inrättning på Stockholms universitet eller en ny myndighet. I Stockholm finns starka forskningsmiljöer in-

om arbetsmiljöområdet på universitet, men också på KI och KTH. Det innebär att det finns kunskap som nu kan fångas upp i det nya kompetenscentrumet.

– Utredningen föreslår att det nya centrumet placeras nära forskningen, oavsett organisationsform, för att hålla en hög vetenskaplig kvalitet, sa Maria Stanfors.



Norges arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie brenner for sosialt entreprenørskap

Anniken Hauglie endrer bestemmelser om arbeidstid, styrker lovverket rundt varslerne, vil sammen med partene vurdere tydeligere grenser for bemanningsbyråene, styrke arbeidet mot arbeidskriminalitet og inviterer nordiske kolleger til å diskutere fremtidens arbeidsliv med delingsøkonomi og nye trender.

PORTRETT

06.04.2017

TEKST: BERIT KVAM, FOTO: ODIN JÆGER

- Det er klart at arbeidslivsspørsmål blir viktigere og viktigere, sier arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie. Hun har ansvar for politikkområdene arbeidsmarked, arbeidsmiljø, pensjoner og velferd, og har sittet som statsråd i den blåblå regjeringen siden 16. desember 2015, da hun overtok for Fremskrittspartiets Robert Eriksson midt i regjeringen Solbergs periode. Anniken Hauglie var tidligere byråd for henholdsvis kunnskap og utdanning og helse og sosiale

tjenester i Oslo kommune. Hun har ellers hatt en rekke politiske stillinger og verv for partiet Høyre siden midten på 1990-tallet.

Anniken Hauglie har et tydelig engasjement for sosialt entreprenørskap og sosial innovasjon. Arbeidsliv i Norden har vært tilstede flere ganger når statsråden har møtt bransjen. Senest da hun inviterte til innspill om en ny politikk på feltet,

og salen ble proppfull av sosiale innovatører og entreprenører som ville fortelle hvor skoen trykket.



Anniken Hauglie på konferans om sosialt entreprenørskap. Til venstre statssekretær Morten Bakke. Til høyre: Eli Svardal fra Kirkens Bymisjon, Lønn som fortjent. Foto: Jan Richard Kjelstrup/ASD.

- Dette er en bransje i vekst. Det er flere og flere som definerer seg som sosiale entreprenører og flere som er opptatt av entreprenørskapsdelen av det sosiale arbeidet. Det er interessant, sier arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie etter ha sittet og lyttet i to timer på et mangfold av innspill fra deltakerne, notert flittig og summerte til slutt forslagene hun hadde festet seg ved.

- Det som er viktig fremover, er at man også klarer å få frem entreprenørskapsdelen av sosialt arbeid, at man sammen med offentlig sektor og andre klarer å etablere nye bedrifter og få frem nye lønnsomme arbeidsplasser på en måte som bidrar til å løse viktige samfunnsoppgaver.

Et innspill fra flere på møtet var at mange kommuner sier nei til kommersielle aktører og sosiale innovatører, og at man derfor ikke slipper til med sine tjenester. Her ville de ha statsråden på banen.

- Det er viktig å konkretisere potensialet for samarbeid. Noen uttrykker at vi bør øke det økonomiske bidraget, men det som er viktig nå er å finne ut hvordan flere kan komme på innsiden som rene leverandører av tjenester gjennom offentlige kjøp og anbud, sier statsråden til Arbeidsliv i Norden, og viser til at en interdepartemental arbeidsgruppe skal jobbe videre med innspillene fra møtet. Under den nordiske konferansen i juni om integrering av flyktninger i arbeidslivet blir dette et tema til diskusjon.

For mange utenfor

Det dreier seg om arbeidsplasser og det dreier seg om inkludering. Så langt har politikerne lyktes for dårlig med begge deler. De seneste tall fra Statistisk sentralbyrå viser at arbeidsløsheten går ned med 0,6 prosent til 4,2 prosent av arbeidsstyrken, men en mindre andel av befolkningen jobber. Sys-

settingen er nå 66,8 prosent for personer i aldersgruppen fra 15 til 74 år. Utenforskapet blant ungdom 15-29 er 71 000, samtidig er det en utfordring med integrasjon av flyktninger. I tillegg har tallet på midlertidig tilsatte gått opp etter at regjeringen utvidet mulighetene for dette i arbeidsmiljøloven. Det vil ministeren gjøre noe med.

Nå går det i turbofart i fremleggelsen av nye initiativer. De blåblå har sittet ved makten i tre og et halvt år. 11. september er det valg til nytt Storting og ny regjering, og det er vanskelig å spå utfallet.

Anniken Hauglie skal fremme flere saken denne uken. Hun vil stramme inn ordningen med arbeidsavklaringspenger, oppfølgingen av mottakerne skal bedres, færre skal kunne motta ytelsen og insentivene til arbeid og aktivitet skal styrkes. Det blir endringer i arbeidstidsbestemmelsene, nattarbeid skal skyves fra klokka 21 til 23. Rammene rundt varsling skal strammes inn og hun har invitert partene til å komme med innspill om hvordan en kan løse problematiske sider ved innleie, som bruken av midlertidige stillinger. Regjeringen vil også sette grenser for hvor lenge folk kan gå i midlertidige stillinger i det offentlige.

- Her er staten "verstinger", særlig universitets- og høyskolesektoren. Nå vil regjeringen avgrense muligheten til å ansette midlertidig fra fire til tre år.

Arbeidslivsspørsmål viktigere

Anniken Hauglie leder det nordiske ministersamarbeidet både på arbeids- og sosialområdet i Norden. Det har vært avholdt en konferanse om ungdom, arbeid, utdanning og psykisk helse. I mai står delingsøkonomien på agendaen og i juni skal det holdes en konferanse om integrering av flyktninger i arbeidslivet.

- Vi vet at arbeidslivet kommer til å forandre seg mye, men vi vet ikke på hvilken måte. Delingsøkonomien er en del av dette. Den utfordrer begreper som arbeidstaker og arbeidsgiver. Rettighetene våre og lovverket, som arbeidsmiljøloven, er knyttet opp til disse begrepene, og ansettelsesformer som faste ansatte. Delingsøkonomien utfordrer dette. I mai skal vi ha en nordisk konferanse der vi inviterer forskere, politikere, bedrifter og partene i arbeidslivet for å diskutere fremtidens arbeidsliv. Vi vet ikke så mye om hvordan fremtiden kommer til å se ut, men vi ser noen trender og vi kan påvirke utviklingen ved å sette noen skranker og noen rammer. Men jeg mener at vi må tilpasse lov og regelverk til det vi tror kommer, også for å legge noen rammer rundt arbeidslivet. For eksempel når vi nå endrer rammene for kveldsarbeid fra klokka 21 til klokka 23.

- Det er mange unge foreldre som foretrekker å jobbe på sen kveldstid. Jeg husker da jeg var byråd, da barna mine var tre og fem, foretrakk jeg å ta frem laptopen etter at barna hadde lagt seg, og heller bruke mest mulig av tiden da barna mine var våkne til å være sammen med dem.

Så her kjenner du deg igjen?

- Veldig. Så hvis vi kan tilpasse arbeidstiden på en best mulig måte til det livet som dagens småbarnsforeldre og andre som har behov for fleksibilitet lever, er det bra. Det er klart det går ikke for alle, men vi ser også at mange som har delt omsorg for barna sine, foretrekker å ha dem hos seg en uke av gangen. Da ønsker de å være mest mulig sammen med barna den uken de har barna hos seg. Spørsmålet er hvordan man kan utforme regelverket på en sån måte at slike hensyn kan ivaretas.

Flere etterspør fleksibilitet i arbeidslivet, mener hun.

- Da jeg var sosialråd i Oslo kommune var jeg på studietur til Bergen og så hvordan de jobbet der med ulike turnusordninger. Jeg besøkte blant annet en bolig for psykisk syke og en bolig for personer med sammensatte problemer og flere diagnoser, der de ansatte jobbet i lengre turnuser og hadde lengre sammenhengende fri. En evaluering fra forskningss-tiftelsen FAFO viste veldig gode resultater for brukerne. Så spurte jeg de ansatte hvordan de likte dette. De fortalte at de likte å jobbe flere dager i strekk, og så gjøre andre ting når de hadde fri.

Varslerne styrkes

I den senere tid har det vært en stor debatt om varsling i arbeidslivet. Politiforbundet har blant annet advart sine medlemmer mot å varsle fordi varslene ikke blir godt nok ivarettatt. Nå skal bestemmelsene om varsling endres slik at regelverket omfatter flere og anonymiteten til dem som varsler styrkes, sier statsråden:

- For det første samler vi alt som gjelder varsling i et eget kapittel i arbeidsmiljøloven for å gjøre det lettere å finne frem og synliggjøre bestemmelsene. For det andre skal loven også omfatte innleide ansatte. For det tredje skal alle virksomheter med 10 ansatte eller flere ha rutiner for varsling og for det fjerde så skal varsleren sikres anonymitet når man har varslet offentlige myndigheter.

Regjeringen har også satt ned et ekspertutvalg som skal vurdere ytterligere problemstillinger omkring yringsfrihet og om det er behov for å sette ned et eget ombud for varslere. Varslingsutvalget skal levere sin innstilling innen 1. mars 2018.

Hva er din holdning til spørsmålet om ombud?

- Jeg er litt "dobbel". Det spørs hva et slikt ombud i så fall skal være. Noen ombud har vedtakskompetanse, andre har mer et mandat til å sette søkelys på ting. Men nå skal utvalget jobbe, så får vi se hva anbefalingen blir.

- Varsling er et lederansvar, og det er viktig at det finns en kultur for varsling på arbeidsplassen. På en arbeidsplass kan det være faglig uenighet. Det er ikke varsling. Varsling er når det skjer noe som er ulovlig eller sterkt kritikkverdig. Men

det må være en kultur for å ta opp uenigheter og det som er alvorlige forhold. Det er et lederansvar å sørge for at det er en kultur for dette på arbeidsplassen.

Norden til inspirasjon

De nordiske landene er mer ulik enn vi skulle tro, men likevel er mye det samme. Arbeidslivsmodellen er jo ganske lik. Det ser vi når vi møtes på europeisk nivå. Når vi har diskutert ulike direktiver som utstasjoneringdirektivet og håndhevingsdirektivet står Norden samlet. Vi er samlet om at lønnsdannelsen må være på et nasjonalt nivå og at det er partenes ansvar. Så der har vi mye felles.

Nå utfordres også dette?

- Partenes ansvar i arbeidslivet er det ingen som ønsker å rokke ved. Heller ikke trepartssamarbeidet.

- Den nordiske modellen står sterkt og den er alle de nordiske landene veldig interessert i å hegne om. Derfor er det veldig viktig at vi diskuterer delingsøkonomi og det nye arbeidslivet, at vi diskuterer og utveksler erfaringer. Også integrering av flytninger arbeidslivet er det viktig å diskutere fordi vi har mange fellestrekk i hvordan arbeidslivet er organisert.

Arbeidsmiljø en viktig sak

- Arbeidskriminalitet er et av de store temaene på arbeidslivsområdet, sier statsråden, og viser til handlingsplanen mot arbeidsmiljøkriminalitet som kom i 2015 og som ble revidert i februar.

- Vi er opptatt av å støtte det seriøse arbeidslivet og være harde i klypa overfor de useriøse.

- Vi har også styrket Arbeidstilsynet økonomisk og vi har styrket tilsynsmyndighetene. Vi har opprettet flere kontorer der Arbeidstilsynet, skatteetaten og politiet jobber sammen og gitt dem flere verktøy for å gjøre dem mer slagkraftig i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet.

- Arbeidstilsynet skal drive mer veiledning av det seriøse arbeidslivet og drive risikobasert tilsyn de man ha mistanke om at regelverket brytes, mens de store resursene skal brukes der man ser at det er ulovligheter og så skal arbeidstilsynet også arbeide mer internasjonalt.

- I fjor inviterte jeg kolleger fra Polen, Litauen, Bulgaria, og Romania til et tettere samarbeid slik håndhevingsdirektivet har åpnet for. Håndhevingsdirektivet har gjort det mulig at de landene arbeidstakerne kommer fra, skal kunne inndrive bøtene for Norge slik at de kriminelle det gjelder ikke bare stikker av over landegrensene og etablerer seg et annet sted.

Alt dette er jo eksempler på hvor utrolig foranderlig arbeidslivet er. Hva tenker du personlig om det?

- Kriminaliteten har alltid vært internasjonal, men det forandrer seg med større mobilitet over grensene, og vi ser også

hvordan flyktingenes situasjon virker inn. Mobilitet er bra, men det betyr også større mobilitet blant kriminelle. Da er det bra at arbeidstilsynet får flere ressurser, men også at man åpner opp for samarbeid med arbeidstilsynene internasjonalt i Europa, at man komme sammen til erfaringsutveksling og at man kan lære av hverandre, for de kriminelle har stor kreativitet og det må vi være forberedt på å møte.

Bild av Dag Kullander, senioranalytiker på Oxford Research

Detaljstyrning hotar de nordiska arbetsmarknadsmodellerna

Det behövs ett institutionaliserat idéutbyte mellan de nordiska länderna på arbetsmarknadsområdet, anser Oxford Research som jämfört arbetsmarknadspolitiken i de nordiska länderna. De uppmanar också politikerna att undvika detaljstyrning och visa tillit till de som arbetar inom området.

NYHET

06.04.2017

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: OXFORD RESEARCH



– Vi tror att det är viktigt att de som arbetar med arbetsmarknadsåtgärder får göra sitt jobb och använda sin expertis för att anpassa arbetet till lokala förutsättningar. Att vara arbetslös på till exempel norra Island skiljer sig från att vara arbetslös i Reykjavik. För att möta de skiftande behoven krävs självständighet, säger Mats Kullander, senioranalytiker på Oxford Research.

Han är huvudförfattare till rapporten ”Styrning av arbetsmarknaden i Norden”, som jämför hur de fem nordiska länderna och de självstyrande områdena Grönland, Färöarna och Åland organiserar sin arbetsmarknadspolitik. Hur ser styrmodellerna ut? Och hur bedrivs arbetet för att få män-

niskor tillbaka i arbete? Rapporten som gjorts på uppdrag av Nordiska Ministerrådet, bygger på cirka 70 intervjuer i alla de nordiska länderna och i de autonoma områdena. En mängd styrdokument och utvärderingar ligger också till grund för rapporten.

Gemensamt fokus på anställningsbarhet

Deras slutsats är att det som internationellt ofta kallas den nordiska modellen, i praktiken tar sig väldigt olika uttryck i de olika länderna och de självstyrande områdena. På frågan om det överhuvudtaget går att tala om en nordisk modell, tänker Mats Kullander noga efter innan han svarar.

– Det finns vissa saker som förenar. Det offentliga tar stort ansvar, arbetsmarknadens parter har en viktig, men gradvis minskande roll, och alla länder och områden har en modell som utbildar för nya jobb. Gemensamt är att politiken inte är så inriktad på att behålla jobb, som att utveckla anställningsbarhet. Arbetsmarknadens parter är överens om detta, vilket skiljer de nordiska länderna från kontinenten, säger Mats Kullander.

Men trots de gemensamma dragen är det mycket som skiljer sig åt i hur arbetsmarknadspolitiken styrs och bedrivs i de olika länderna och områdena. Inte minst skiljer det sig åt på den lokala nivån och i hur hög grad arbetsmarknadsmyndigheterna samarbetar med kommunerna. Där har man valt helt olika vägar, summerar Mats Kullander.

– Vi ser att det fungerar bättre när det finns en genomtänkt struktur för hur kommunen kan bidra i förhållande till de arbetssökande, inte minst för dem som står långt från arbetsmarknaden och förr eller senare riskerar att bli kommunens ansvar. Vi ser att när det inte finns ett sammanhållet system

mellan kommun och arbetsmarknadsmyndigheter finns risk för att de personerna bollas runt och inte får det stöd de behöver, säger han.

Nödvärdigt med lokala lösningar

Ett exempel på ett för den enskilde förenklat stöd är norska NAV, som infördes för mer än ett decennium sedan. Visserligen tog det tid innan systemet satte sig, men numera är det en tydlig modell för samarbete mellan arbetsmarknadsmyndigheterna, försäkringskassan och kommunerna. Lokalt sitter de olika aktörerna i samma lokaler, men finansieras från olika håll.

Också den danska arbetsmarknadsmodellen är decentraliserad. Och det finns mycket att hämta i de decentraliserade modellerna, anser Mats Kullander. Arbetslösheten ser olika ut inom ett land och det kräver lokala anpassningar och lösningar, där de som är anställda för att bedriva arbetsmarknadspolitik ofta vet vilka åtgärder som passar bäst. Därför är det viktigt att personalen får frihet att använda sin kunskap utan detaljstyrning av ibland ganska klåfingriga politiker. Ett exempel på negativ styrning är att införa ekonomiska incitament. Att till exempel ekonomiskt belöna den aktör som får flest ungdomar eller nyanlända i arbete innebär hård styrning från politiskt håll, med risk att andra grupper bortprioriteras eller glöms bort.

– Vi ser att politikerna vill göra tydliga reformer inom arbetsmarknadspolitiken, men också att det är en detaljstyrning som är större än inom många andra områden. Vi tror på tydliga mål för arbetsmarknadspolitiken, att ge förutsättningar för att genomdriva den, men att överlåta till de enskilda myndigheterna att bestämma hur det ska göras. Ibland har detaljstyrningen gått över styr, säger Mats Kullander.

Reformer tar tid

Erfarenheterna, bland annat från införandet av NAV, visar också att det tar tid innan en reform får fäste. Ändras politiken för ofta visar erfarenheten att många reformer därför aldrig riktigt landat.

– En ny reform ska förstås och läras av personalen, företagen och de arbetssökande och det görs inte i en handvändning. Jag tror man från politiskt håll underskattar detta och jag önskar att man ibland nöjde sig med att skruva i marginalen istället för att ändra hela spelplanen, säger Mats Kullander.

Han vill inte gärna utnämna vare sig bäst eller sämst i klassen vad gäller arbetsmarknadspolitik. Om något förvånat är det de självstyrande områdena, till exempel ALS på Färöarna. Utskrivet heter det Arbejdsloysisskipanin, vilket betyder arbetslöshetsförsäkring.

– Det är intressant att se hur man arbetar i de autonoma områdena. Där finns ofta en större flexibilitet och en närhet mellan beslut och åtgärder, säger Mats Kullander.

Slutsatsen efter det ett och ett halvt år långa arbetet med rapporten är att det är väldigt svårt att finna en arbetsmarknadsmodell, som passar överallt – det gäller även inom ett land, konstaterar Mats Kullander.

– Därför är det svårt att ta en modell och applicera den i ett annat land. Däremot finns mycket inspiration att hämta, också vad gäller styrningen. Jag skulle vilja se en arena för dialog mellan myndighetschefer och verksamma inom arbetsmarknadsområdet i Norden. Genom att träffas regelbundet skulle man kunna utveckla kunskap tillsammans. Vi ser också när vi är ute att det finns ett väldigt intresse hos aktörerna för vad som händer i de andra nordiska länderna, säger han.



Robotisering och Mercedes ger tusen nya arbetsplatser i Finland

Helt plötsligt håller Finland på att bli känt som ett bilbyggjarland. Man talar redan om ”undret på västkusten”. Valmet Automotive är igång med att rekrytera ett tusen nya bilbyggare, utöver dem som redan jobbar. Allt fler Mercedes-bilmodeller beställs från bilfabriken i Nystad, som växer så det knakar.

NYHET

06.04.2017

TEXT: BENGT ÖSTLING, FOTO VALMET AUTOMOTIVE

Det är Valmet Automotive som rapporterar om nya investeringar i sin bilfabrik i Nystad. Det finns efterfrågan och konkurrenskraft i finländskt industriellt kunnande, deklarerar Jorma Malinen, ordförande för Pro-facket i ett pressmeddelande

Enligt Valmet Automotive föds 1000 nya arbetsplatser när man börjar tillverka en ny modell av Mercedes Benz. Investeringen är på tiotal miljoner euro. Projektet sätter igång med detsamma och produktionen före slutet av år 2018 och ska pågå i flera år. Tillsvidare ges ingen information om mängderna, eller exakt vilken bilmodell det är fråga om, annat än att det är en ”nästa generationens personbil i kompaktklassen”.



Sedan 2013 har man byggt bilar för Mercedes A-serie, men före det hade bilfabriken drabbats av permitteringar och uppsägningar.

”Kollektivavtal ger stabilitet”

Jorma Malinen från Pro ser en klar signal i investeringsnyheterna; Kollektivavtalen med allmänt bindande verkan är inget hinder för tillväxt i Finland. Tvärtom, de allmänna kollektivavtalen stöder den finländska tillväxten av ekonomi och produktivitet. Man investerar i Finland för att vi har en stabil verksamhetsomgivning, hög utbildningsnivå och en förutsägbar kostnadsutveckling, enligt Jorma Malinen, vars fack samlar bilbyggarna.

Eftertraktade jobb

Redan tidigare har man sökt fler bilbyggare för att tillverka den s.k GLC-modellen, produktionen inleddes i februari.

Hösten 2017 räknar man med en personalmängd på 3700 personer i bilfabriken samt ett okänt antal underleverantörer.

Arbetsplatserna i bilfabriken sägs vara de mest eftertraktade i Finland. Valmet Automotive genomför som bäst en anställningsturné runtom i Finland. Från Åbo torg rapporterades om köer av intresserade som ringlade till den långtradare som fungerade som tillfälligt anställningskontor.



Trots alla robotar finns det några uppgifter som människor fortfarande är bäst på, som att klistra fast vindrutan.

Lång tradition av bilbyggande

Helt överraskande är det inte att bilproduktionen kommer igång i stordrift i Nystad. Under 40 år har över en miljon bilar producerats där, räknar den finska tv-kanalen MTV3.

Den första bilproduktionen gällde Saab 96, som startade år 1969, framförallt för den finländska marknaden.

Senare har man byggt bilar också för Porsche, PSA Chrysler, General Motors och Fisker.

Dessutom bygger Valmet Automotive bildelar, tex takkonstruktioner för bland annat Lamborghini, Bentley och BMW.

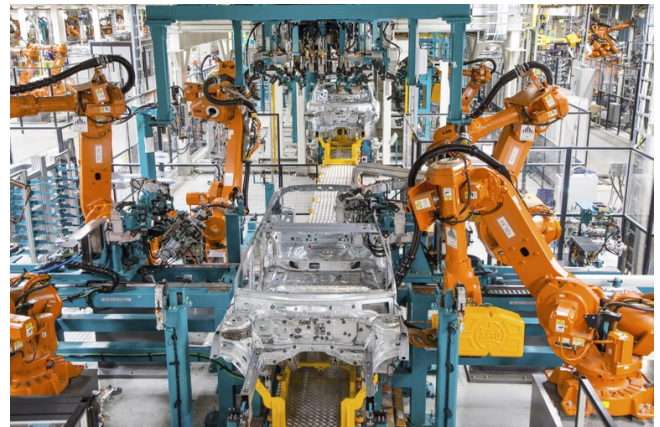
Valmet Automotive har tillverkning också i Polen och på flera orter i Tyskland.

Elbilar näst?

Bolaget ägs av det statliga investeringsbolaget Suomen Teollisuussijoitus (ung Finlands industriinvestering) och det privatägda finska Pontos Group. I början av året inträdde en ny kinesisk ägare, Contemporary Amperex Technology Limited (CATL). Bolaget ska ha stor expertis på batterilösningar för elbilar som uppges vara nästa stora utvecklingsområde för Valmet Automotive.

Det har påpekats att det är automatiseringen av biltillverkningen som för jobben till Nystad.

Företaget har investerat i automatisering, vilket nu ger resultat. De största bilbyggande robotarna i Finland finns i Nystad.



Robotar som arbetar med karossen.

Industrikoncentration i sydväst

Det finns också annat än biltillverkning i den sydvästra delen av Finland. I Eurajoki, norr om Nystad, ligger det svensktbyggda Olkiluoto-kärnkraftverket. En tredje kärnkraftsreaktor skulle stå klar år 2009, men blir eventuellt klart 2018. Det franska bolaget Areva är huvudleverantör för reaktorn som ska producera 10 procent av Finlands elektricitet.

I Raumo finns varvsindustri och utanför Åbo ligger Meyer-varvet som tillverkar en tiondedel av världens kryssningsfartyg. Varvet har sysselsättning fram till år 2022 och skapar också jobb för flera underleverantörer i det marina nätverket i hela Finland.

De norska bolagen Aker och Kvaerner var stora ägare i finsk varvsindustri fram till år 2007, men sålde till Korea. Nu är det ett tyskt företag som skördar framgångarna.

Positiv strukturomvandling kan ge problem

Finlands tidigare statsminister Esko Aho har nu fått i uppdrag att utreda Finlands positiva strukturomvandling i sydvästra Finland.

Det är näringsminister Mika Lintilä (c) som har utsett Aho till utredningsperson, med uppgift att utreda den s.k. positiva strukturomvandling som sker inom havsklustret och bilindustrin.

– I Egentliga Finland pågår en positiv utveckling som innebär att särskilt havsklustret och bilindustrin är i behov av mer arbetskraft. Med den utvecklingen har det uppstått behov att utreda åtgärder för att underlätta rekryteringen av arbetskraft och arbetskraftens mobilitet, säger minister Lintilä i ett pressmeddelande.

På vissa orter har det redan uppstått brist på arbetskraft, ett tecken på matchningsproblem på arbetsmarknaden. Den finländska regeringen planerar att använda Ahos utredning också i i samband med andra liknande fall.

Nystad saknar också bostäder för de många nya bilarbetarna. Nu planeras nya bussrutter från de närliggande städerna för att inte personbilstrafiken ska bli alltför omfattande till bilfabriken i Nystad.



Internationell kampanj för att klämma åt hänsynslösa bemanningsföretag

Två nya internationella avtal som försöker lyfta villkoren för arbetarna i bygg- respektive textilindustrin, samt oljearbetarnas mer traditionella, men ändå svåra fackliga kamp. Det var ämnen som debatterades under ett Fafo-seminarium om globalisering, otrygga anställningsförhållanden och tillit i Oslo.

NYHET

01.04.2017

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Breda avtal mellan de stora klädmärkena, fackföreningar och textilföretagen i hela industrin är det enda sättet att verkligen förbättra villkoren för textilarbetarna i Asien och Afrika ansåg två av debattörerna.

- Ett klädföretag kan veta exakt vilket fält bomullen som ett plagg innehåller kommer ifrån. Men de vet ofta ingenting alls om arbetaren som sytt plagget, sa Frances House, vice vd i Institute for Human Rights and Business.

Hon deltog tillsammans med Jenny Holdcroft från den globala fackföreningen IndustriALL och forskaren Camilla Houeland på den norska forskningsstiftelsen Fafo:s årliga konferens i Oslo den 24 februari.

Kan konsumenterna pressa klädföretagen?

Debatten inleddes med en videofilm där folk på gatan fick frågan om de trodde att de kläder som de köpte hade producerats under anständig förhållanden.

Men kan konsumenterna egentligen pressa företag som H&M så att textilarbetarna i Bangladesh får högre löner?

- Knappast, svarade Jenny Holdcroft, som är biträdande generalsekreterare i den globala fackföreningen IndustriALL.

- Ett av problemen vi har i textilbranschen är att det är väldigt svårt, även för stora företag som H&M, att få till en förändring av förhållandena i sin distributionskedja. Om ett företag höjer lönen konkurreras det snabbt ut av andra företag.

Hon visade som illustration hur arbetskostnaden har presats ned till bara en bråkdel av vad ett plagg kostar i butiken. I detta fall den smala gula linjen på T-tröjan under:



1 100 dog när Rana Plaza rasade ihop

Jenny Holdcroft berättade att olyckan den 24 april 2013 då den åtta våningar höga byggnaden Rana Plaza i Dhaka i Bangladesh rasade ihop var en avgörande händelse i den fackliga kampen. Byggnaden rymde flera textilfabriker med sammanlagt 5 000 anställda, en bank och flera butiker. Mer än 1 100 människor omkom, i den största olyckan någonsin inom textilindustrin.

Många klädföretag skyndade sig att skicka ut pressmeddelanden om att de inte hade några kontrakt med de drabbade verksamheterna. Men eftersom textiltillverkare i Bangladesh ofta outsourcar beställningar till underleverantörer visade det sig att de omkomna hade sytt kläder för klädföretag som Benetton och Mango, eller att kläderna skulle sälja av varuhus som El Corte Inglés i Spanien och världens största detaljhandelsföretag, det amerikanska Walmart.

H&M är ett av de företag som har bäst kontroll över var deras kläder sys, men eftersom de köper in kläder från 820 leverantörer (som var och en kan köpa kläder från många olika fabriker), och direkt från 1 882 fabriker, finns det 1,6 miljoner personer i H&M:s produktionskedja.

- Rana Plaza-olyckan fick många klädföretag att tänka om, sa Jenny Holdcroft.

Ett brett avtal – Bangladesh Accord on Fire and Building Safety – ingicks bara några veckor efter olyckan mellan globala fackföreningar, 200 multinationella klädföretag och 1600 textilfabriker i Bangladesh.

Liknande process

- Nu arbetar vi med en liknande process som vi kallar för ACT och som har en potential att revolutionera hela produktionskedjan inom textilindustrin. Målet är att introducera förhandlingar i de länder som har störst textilindustri för att få avtal som gäller för hela industrin, säger Jenny Holdcroft.

H&M har till exempel förpliktat sig till att det i slutet av 2018 ska finnas demokratiskt valda fackföreningrepresentanter på alla de fabriker som företaget kallar strategiska – ungefär en tredjedel av de 1 882 fabrikerna.

Lika illa i byggindustrin

Lika lite som textilindustrin har känt till om sina arbetare, lika illa är det i byggindustrin.

Bland de allra svagaste grupperna är byggnadsarbetare som jobbar utanför sitt eget land, som utnyttjas av hänsynslösa rekryteringsbolag.

-Det är inte ovanligt att när en arbetare från en avlägsen by i Nepal kommer till en arbetsgivare i ett land i Mellanöstern har han redan upparbetat skulder till rekryteringsföretagen på 6 000 dollar, eller motsvarande tre årslöner, sa Frances House.

Den situation arbetarna befinner sig i är ett sorts modernt slaveri. Enligt den internationella arbetsorganisationen ILO är 21 miljoner människor utsatta för tvångsarbete. Siffran inkluderar de som tvingas arbeta under hot om våld, eller på grund av de skulder de fått. Det kan också handla om att passen hålls tillbaka och hot om att arbetarna anmäls till myndigheterna.

Frances House från Institute for Human Rights and Business berättade om den kampanj som de tillsammans med många andra organisationer lanserade i maj 2016, där företag som IKEA, Marks & Spencer och Coca-Cola förbinder sig till principen om att arbetsgivaren betalar. De lovar att:

”Ingen arbetare ska betala för ett jobb – kostnaden att rekrytera anställda ska bäras av arbetsgivaren, inte den anställde.”

- Målet är att vi ska få bort alla avgifter som arbetarna betalar till rekryteringsföretagen inom tio år, sa Frances House.

Oljearbetarna i Nigeria

Den norska forskaren Camilla Houeland har studerat nigerianska oljearbetare, som borde ha det lättare i sin fackliga kamp.

- De nigerianska oljearbetarna har makt: De är bara 35 000 personer, men kan stoppa 70 procent av statens inkomster, påpekade hon.

Men även oljearbetarna kämpar på ett sluttande plan, där de hela tiden riskerar att förlora inflytande över sina egna löner och arbetsvillkor.

- Det sker både när verksamheten nationaliseras, eftersom de nigerianska företagen överlag är mer fackföreningsfientliga än vad de internationella oljebolagen är.

De multinationella företagen outsourcar emellertid arbetssuppgifter till företag med svaga eller inga fackföreningar, vilket gör att facket makt försvagas.