

De gode ideenes marked

Var det noen som så en bjørn i bildet? Liselotte Lyngsø fra Future Navigator ser spørrende utover forsamlingen. Hun er en av innleiderne på konferansen Globaliseringens konsekvenser for arbeidsmarkedene i Norden, som det norske formannskapet i Nordisk Ministerråd arrangerte i Oslo den 14. november.

Tekst og foto: Berit Kvam



Nordiske deltakere under debatten om globaliseringens konsekvenser: Fra venstre: Grete Faremo, Markku Wallin, Liselotte Lyngsø, Gylfi Arnbjörnsson, debattleder Eva Brattholm

'Jakten på de gode idéer og originalitet' er Liselotte Lyngsø's tema. Det er det vi skal leve av fremover, sier hun. Men hva er en god idé og hvordan fremme originalitet?

Målet med konferansen som rettet seg til politikere, byråkrater, partene i arbeidslivet, forskere og pressen, var å sette fokus på politisk viktige spørsmål globaliseringen reiser, og nordiske fortrinn i den globale konkurransen. Ett fortrinn er nettopp at nordiske virksomheter har et samarbeidsklima som gjør at gode ideer kan vinne frem. Et annet at Norden har hatt et felles arbeidsmarked siden 1954. Det har ført til en mobilitet over landegrensener som har gitt enkeltpersoner større fleksibilitet, og vært viktig for spesifikke sektorer og land i visse situasjoner, oppsummerte Peder J. Pedersen, professor

ved Universitetet i Århus og en av de ansvarlige forskerne bak prosjektet 'Mobilitet i Norden 1954 - 2004'.

Globaliseringen er ikke et nytt fenomen. Men den kontinuerlig økende flyten av varer og tjenester, kapital og personer over stadig lavere statsgrenser i en verden der avstanden blir mindre, har konsekvenser for arbeidsmarkedet. Det blir mer konkurranse, økt press og større krav om tilpassning. Men nordiske land med sine små, åpne økonomier har vist seg omstillingsdyktige, sa statssekretær i det norske arbeids- og inkluderingsdepartementet, Jan Erik Støstad, i sin innledning til konferansen. Ikke bare det:

- Den nordiske samfunnsmodellen, med trepartssamarbeidet og en tradisjon for mindre hierarkiske systemer og omstillingsvillige arbeidstakere, er et godt utgangspunkt for å takle omstillingene på en god måte.

Her fikk han støtte fra direktør i Microsoft, Grete Faremo, under den senere debatten. Hun trakk fram tre-partssamarbeidet som helt sentralt for omstilling, og dessuten effektive offentlige tjenester "som gjør oss til de mest konkurransedyktige i verden", en arbeidslivskultur som gir muligheter for bedre utviklingsprosesser, samt at kvinners høye deltakelse gir en positiv innflytelse.

Omstilling koster

Norden har også tatt på alvor at et godt utbygget sosialt sikkerhetsnett og trygghet for arbeidstakerne ved omstilling er viktige forutsetninger for gode omstillingsprosesser, hevdet Jan Erik Støstad, men advarte likevel mot å ta for lett på omstillingens kostnader:

- Vi må ikke late som om kostnadene ved omstilling ikke finnes, for de er der, og det er viktig at bedrifter og næringslivet tar det på alvor.

Bare i Norge står til enhver tid 700.000 personer i arbeidsfør alder utenfor arbeidslivet på grunn av sykdom, arbeidsledighet eller sosiale forhold, og det er en påviselig sammenheng mellom omstilling og nedbemanning og økt sykefravær og utstøting fra arbeidsmarkedet.

- Vi tok for lett på det på 90-talet, slik Jan Erik Støstad uttrykte det.

- Det førte til større kostnader enn en trodde. En hadde kunnskapen, men undervurderte kostnadene. Og en har undervurdert hvor viktig det er med et godt samarbeidsklima og en god bedriftskultur.

Utflytting og oppkjøp

Søkelyset på globaliseringens konsekvenser for arbeidsmarkedene i Norden har ikke bare resultert i en rapport om mobilitet i Norden, men også et prosjekt om 'Internasjonalisering av de nordiske arbeidsmar-

kedene og konsekvenser for etterspørselen etter arbeidskraft', som ble presentert av professor ved Handelshøyskolen i Århus, Tor Eriksson.

- Selv om debatten oftest handler om nordiske virksomheter som flytter ut hele eller deler av virksomheten, går internasjonaliseringen to veier. Det dreier seg også om betydelige oppkjøp og etableringer av utenlandske virksomheter i Norden. En tendens som har forsterket seg de siste ti til femten årene, understreket han.

Hver femte ansatt i privat sektor i Danmark og Sverige arbeider i dag i et utenlandsk-eid foretak. I Finland er tallet på utenlandskeide foretak tredoblet siden 1990. Spørsmålet slik han reiste det, blir da ikke bare hva som skjer når foretak flytter ut, men også hvordan utenlandsk eierskap påvirker arbeidslivet i de nordiske landene.

Utflytting så langt gjelder først og fremst industrien og produksjonen av fysiske varer, og til en viss grad IT-aktiviteter. Dessuten har handelen med mellomprodukter økt det siste tiåret. Ifølge Tor Eriksson er kanskje spørsmålet om hvordan det påvirker sysselsetting og lønn, det som bør påkalle størst oppmerksomhet.

- Blir servicesektoren den neste som flytter ut? Det tviler han på, men det er mange som tror det, sier han.

Spekulasjon og myter

Foreløpig er det stort rom for spekulasjoner og lite konkret viten. Det er også tegn som tyder på at mange underrapporterer hvor mye de flytter ut, fordi spørsmålet er så følsomt, mener Tor Eriksson.

Når det gjelder de uten-

landskeide foretakene i Norden er det en myte at det dreier seg om større virksomheter med høyere produktivitet og høyere lønninger. Den nordiske studien viser at det ikke er tilfeldig hvilke virksomheter som kjøpes opp:

- Det er foretak med høyt kvalifisert arbeidskraft. Oppkjøp ser ikke ut til å påvirke sysselsettingen, og det er heller ikke spesielt lønnsomt å være ansatt i et utenlandsk foretak. Men det ser ut til at ledelsen får høyere lønn, og at det blir større lønnsforskjeller innad i virksomheten etter oppkjøp.

Oppsummert legger han vekt på at utflytting så langt har positiv effekt på sysselsetting hjemme. Men det kan endre seg over tid. Konsekvensen er også at lønningene for lavkvalifisert arbeidskraft presses nedover. Det kan bety et to-delt arbeidsmarked.

Frykten for et to-delt arbeidsmarked er høyst reell på Island, sier den islandske LO-lederen Gylfi Arnbjörnson. Utenlandske arbeidstakere utgjør i dag 5,5 % av arbeidskraften, og jobber ofte for minstelønn mens islendingene har markedslønn. Men hva skjer når høykonjunkturen er over og behovet for arbeidskraft blir mindre, presses lønnsnivået ned eller islandske arbeidstakere ut av arbeidsmarkedet?

Hva kan gjøres?

Foreløpig er vi midt i en utvikling som reiser mange spørsmål, og der det er få svar. Men som Markku Wallin, kansellisjef i det finske arbeidsdepartementet sa:

- Norden klarer omstillingen bedre enn en gjør ellers i Europa. Men vi kan ikke nøye oss med at alt er vel, og at ingen ting må gjøres.

Han hadde derfor en rekke forslag til hva som kan gjøres for å møte fremtiden: bedre klima for næringsvirksomhet, utvikle nettverk for innovasjonskraft, nærings- og kunnskapsutvikling. Dessuten øke kvaliteten i utdanningen, ta i bruk alle menneskelige resurser, endre det sosiale trykksystemet gjennom treparts-samarbeidet slik at det blir mindre fleksibelt og mer bærekraftig, og ikke minst hjelpe folk ved omstilling og bedre mulighetene for livslang læring.

Liselotte Lyngsø stemte i: Livslang læring er nødvendig for å finne nye veier og fremme kreativitet, som hun er opptatt av.

- Hva er en idé? Et nytt perspektiv på det vi vet. Det er nye idéer som kan gi nye produkter og nye løsninger, og skape nye jobber. Det er idéene vi skal leve av fremover, sier hun, og eksemplifiserer gjennom ordspillet: det du ikke vet, du ikke vet, og ikke kan leve foruten.

- Var det noen som så en bjørn i bildet?

Hun har vist forsamlingen en filmsnutt. Oppgaven var å telle hvor mange ganger det hvite og det svarte laget sendte ballen til hverandre. Var det noen som så en bjørn som beveget seg sakte mellom dem som kastet ball? Eller var forsamlingen så opptatt av å finne det rette svaret at de ikke så bjørnen?

Hvordan fremme originalitet? Det er de tre r'ene: relasjoner, ritualer, resultater. Og kanskje burde Nordisk Ministerråd gå i bresjen for å skape et nordisk eksperimentarium.

- Det trenger vi, sier Liselotte Lyngsø.