

Portrett

Pål Molander: Norden må ikke glemme betydningen av et godt arbeidsmiljø

Nyhet

EU-domstolen avgjør lønetvist i finska SOS-barnbyar

Leder

Det er i arbeidslivet det skjer

Nyhet

Akut brist på arbeidskraft i Island

23. Oktober 2017

Tema: Et godt arbeidsmiljø - Nordens styrke



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 7/2017

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

Det er i arbeidslivet det skjer.....	3
Arbetets utformning må ta hensyn til at arbetskraften blir eldre.....	4
Første steget taget for en global arbetsmiljøkoalition	6
Pål Molander: Norden må ikke glemme betydningen av et godt arbeidsmiljø	9
Från sot till sol - lång kamp mot yrkessjukdomar	12
Dansk strategi for deleøkonomi er kun første skritt	15
Akut brist på arbeidskraft i Island	18
EU-domstolen avgör lönetvist i finska SOS- barnbyar.....	20
Norsk statsbudget med vissa åtstramningar.....	21
TBU 50 år: Lønnsdannelsen – et særtrekk ved den norske modellen	22

Det er i arbeidslivet det skjer

Det er et tidsskifte i tenkningen om arbeidsmiljøet. Krav til omstilling og økt produktivt, en aldrende befolkning og ikke minst at kostnadene ved et dårlig arbeidsmiljø overskrider fattbare summer, dytter på behovet for nytenkning. Hva nytter? Kjøpe seg ut av ulykken, eller sette innholdet i arbeidet i fokus? Og hva skjer i det nye arbeidslivet som presser seg frem?

LEDER

22.10.2017

AV: BERIT KVAM

Arbeidsrelaterte ulykker og skader koster EU 476 milliarder euro årlig. Det viser tall fra ILO som ble lagt frem på den internasjonale arbeidsmiljøkonferansen i Singapore nylig. På globalt nivå fortsetter antallet ulykker med dødelig utgang å øke, til tross for at tallet på deklarasjoner og resolusjoner med intensjon om bedre resultater også øker. Derfor fikk Finland mye oppmerksomhet med sitt initiativ om å få gjort gode intensjoner til praktisk virkelighet. Der og da ble første skritt tatt for å skape en global arbeidsmiljøkoalisjon slik Arbeidsliv i Norden beskriver i tema: Et godt arbeidsmiljø – Nordens styrke.

Arbeidsmiljøet er en av Nordens styrker. Men det har ikke kommet av seg selv, og det er ikke uten utfordringer. Artikkelen fra Sot til sol opplyser om den lange kampen mot sykdom og skade på grunn av dårlig arbeidsmiljø. Det gode er at det er ikke de samme stoffene som utgjør den største faren nå, som tidligere. Forbedringer i arbeidsmiljøet har gitt resultater, truslene endrer seg over tid, og hver tid har sine utfordringer. Nå står sola i sentrum for oppmerksomheten. Over halvparten av meldte arbeidsrelaterte dødsfall skyldes kreft, mens hjerte- og karsykdommer står for nærmere en fjerdedel og arbeidsulykkes andel er kun to prosent. Her er det store utfordringer og forsømmelser å komme i rette med, som blant andre den tyske kreftforskeren Claas Ulrich peker på.

Delingsøkonomien er bare et eksempel på hvordan ny teknologi omformer og utfordrer arbeidslivet. Den danske regjering har laget en strategi som et første skritt mot regulering av deleøkonomien i Danmark. Her trengs det mer, er reaksjonen fra partene i arbeidslivet hvis man skal kunne skape trygge rammer for dem som arbeider der.

Det nye arbeidslivet med økt mobilitet over landegrensener er også et tveegget sverd for arbeidsmiljøet. Som vi ser fra Island der behovet for arbeidskraft har ført til en tilstrømming av utenlandske arbeidstakere både til turistnæringen og til byggenæringen. Sånn vokser Islands økonomi, men med

språkproblemer på arbeidsplassen øker risikoen for ulykker og skader.

Tenkningen rundt det gode arbeidsmiljøet har kommet ut av fokus den senere tid. Det hevder direktøren for Statens arbeidsmiljøinstitutt i Norge. Norden er god på omstilling, men omstilling krever at man har fokus på de rette tingene hvis en skal oppnå målet om for eksempel økt produktivitet. For mange er et godt arbeidsmiljø forbundet med gode velferdstiltak og god butikk mer enn om hvordan man kan forebygge arbeidsrelaterte plager, sykdom eller skade. Derfor retter Pål Molander blikket mot det gode i nordisk arbeidsliv. Det handler om en organisasjon som legger til rette for den enkeltes muligheter til å utfolde seg og gjøre en god jobb. Norden må ikke glemme betydningen av et godt arbeidsmiljø, utfordrer han.

De samme tankene gir også Maria Albin uttrykk for. Når de demografiske utfordringene gjør seg gjeldende, er hun ikke bare opptatt av enkeltmenneskets utfordringer, men av arbeidets utforming. Professoren fra Karolinska Instituttet er hovedtaler på den europeiske arbeidsmiljøkonferansen i Bilbao i november. Der skal hun snakke om utfordringene når arbeidskraften eldes og hvordan man kan legge til rette for at folk skal kunne stå lengre i arbeidslivet. Les hva hun mener i Arbeidsliv i Norden.

Arbetets utformning måste ta hänsyn till att arbetskraften blir äldre

När arbetskraften blir äldre ställer det nya krav på arbetsplatserna. Det gäller speciellt för de yrken där de anställda använder nästan hela sin kapacitet till fysiskt arbete under dagen, enligt Maria Albin, som är huvudtalare på en europeisk arbetsmiljökonferens på hög nivå i Bilbao i november.

TEMA

22.10.2017

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL



Maria Albin är professor i arbets- och miljömedicin vid Karolinska Institutet och satt under två år med i kommissionen för jämlik hälsa, som den svenska regeringen upprättade 2015. Kommissionen skulle ge förslag till hur hälsoklyftorna i samhället ska minska. Den 21 november är hon huvudtalare på Health Workplaces for all Ages, som arrangeras av den eu-

ropeiska arbetsmiljöbyrån, vars engelska förkortning är EU-OSHA.

- I Sverige arbetar vi högt upp i åldrarna, i Norge ännu längre och islänningarna arbetar längst i världen. Det är en utveckling som behövs, eftersom vi lever längre och måste finansiera pensionerna, säger Maria Albin.

- Men vi ser samtidig tydliga problem som uppstår på grund av den utvecklingen. Det gäller framförallt de fysiskt belastande yrkena. Det är sällan några problem med den mentala kapaciteten när man blir äldre, men efter 40-årsåldern så avtar den fysiska styrkan snabbt.

Halverad muskelmassa

En 90-åring har bara hälften så stor muskelmassa som en 20-åring. Från 50 årsåldern minskar muskelmassan med 1-2 procent per år på grund av naturliga processer. Utvecklingen kan gå ännu snabbare på grund av orsaker som dålig kost, brist på fysisk aktivitet och kronisk inflammation.

- I många yrken utnyttjar man sin fysiska styrka nästan helt och hållet, som inom hemtjänsten och i byggindustrin. När man ska arbeta tills man är 60-65 år och helst till 70 för att inte få för låg pension blir det för ansträngande, säger Maria Albin.

Hon ser ett behov för ett "mitt i livet"-samtal där den anställde diskuterar med sin arbetsgivare om hur arbetet kan läggas om. Annars riskerar man att de äldre åldersgrupperna inte längre klarar av kraven och att det i sin tur leder till lägre pensioner och större klyftor i samhället.

- Det behövs en planerad karriärgång eftersom dessa problem går att förutse. Det måste ske en bättre matchning mellan individens förmåga och arbetskrav. Annars blir det överkrav. I vissa yrken, som städning, handlar det både om

att underlätta jobbet och att ta bättre till vara på individens kompetens. De äldre kan kanske användas på andra områden, de blir mentorer eller sätts till att planera.

Kompetensökning behövs

Även samhället bör bidra, enligt Maria Albin:

- Det behövs ett trygghets- och utbildningspaket där man kan öka sin kompetens mitt i livet.

Om inte arbetsgivarna ser vikten av att ta vara på den äldre arbetskraften så kan det också behövas lagstiftning.

- I Nederländerna har man infört krav om att äldre inte får arbeta med sophämtning mer än ett visst antal timmar. Resten av tiden måste de köra, eller utföra andra uppgifter. Men det löser inte problemet att skillnaden mellan olika individer ökar med åldern. Därför är det bäst om flexibiliteten för individuellt anpassade lösningar istället kan ökas på arbetsplatserna.

- Det som är viktigt för äldre är inte bara att minska mängden fysiskt arbete som ska utföras, men också att tiden för att återhämta sig blir längre.

Det finns emellertid en risk med att införa särskilda regler för äldre om det inte sker i ett samarbete mellan arbetsmarknadens parter, eftersom reglerna kan leda till att åldersdiskrimineringen ökar ytterligare.

- Hur anpassningen till den åldrande arbetskraften sker kommer vara olika i olika länder och från arbetsplats till arbetsplats. Men det behövs systematiska insatser för att skillnaderna inte ska öka mer.

Stor hälsoklyfta

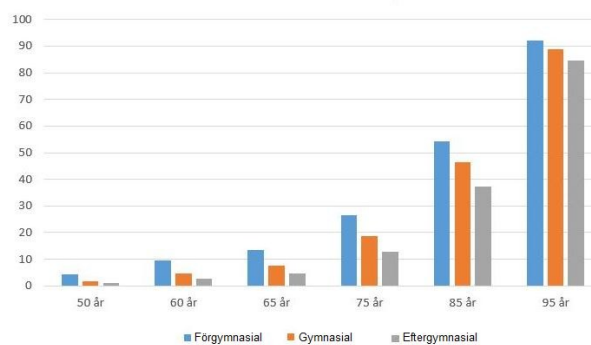
Även om de nordiska länderna har höga inkomster och anses vara mycket jämställda finns det fortfarande stora skillnader i hälsa. Ett sätt att se det är hur länge olika grupper lever. Eftersom medellivslängden fortsätter att öka så ändras också vad som är en "normal" ålder att avlida.

I Sverige är den vanligaste åldern att avlida 89 till 90 år för kvinnor och mellan 85 och 90 för män oavsett utbildningsnivå.

Jämför man olika utbildningsgrupper så lever högutbildade i genomsnitt längre än de som inte har gymnasial utbildning. Samtidigt finns det en könsskillnad, så att i alla utbildningsgrupper så lever kvinnorna längre än männen.

Har man överlevt tills man är 30 år, lever kvinnor med enbart förgymnasial utbildning i genomsnitt i ytterligare 51,4 år. Kvinnor som har eftergymnasial utbildning lever i genomsnitt fem år längre, i ytterligare 56,4 år. För männen är skillnaden i ytterligare livslängd ännu större mellan lågutbildade och högutbildade, hela 6,4 år.

Andel avlidna vid vissa åldrar, kvinnor



Ett annat sätt att se detta är hur många som har dött vid vissa åldrar. Ovan är det andelen kvinnor som har dött, fördelad på tre utbildningsgrupper. Ju högre stapel ju desto högre dödlighet.

- Det som har diskuterats är om skillnaderna mellan olika utbildningsgrupper uteslutande beror på att de med högre utbildning får mindre belastande och riskfyllda jobb, eller om det finns en egen effekt av utbildningen som gör att man lever längre, säger Maria Albin.

- Tanken är att de som har en högre utbildning får en bättre förmåga att hantera en komplex vardag och att det ger en positiv effekt på hälsan.

Men finns det några studier som visar detta? Lever till exempel högutbildade invandrare som inte får jobb annat än i lågkvalificerade yrken längre än invandrare som har låg utbildning som kör taxi?

- Det går inte att säga, eftersom det också är en negativ effekt om man inte får jobba som det man utbildat sig för, svarar Maria Albin.

När kommissionen för en jämlik hälsa till sist kom fram till sina rekommendationer handlade de inte så mycket om hur sjukvården skulle omorganiseras eller förbättras. För att utjämna skillnaderna i hälsa måste man satsa brett och systematiskt redan från början av livet, med en väl utbyggd mödravård, till bättre utbildning och därmed större möjligheter att få jobb.

- Det finns helt enkelt inga snabba lösningar för att minska hälsoklyftorna. Det som krävs är i stället många steg i en och samma riktning, utarbetade i en process där ägarskap från berörda sektorer skapas, om hälsoklyftorna ska kunna slutas, skriver kommissionen i sitt slutbetänkande.

Ett av kommissionens förslag var att etablera ett nationellt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö.



Första steget taget för en global arbetsmiljökoalition

Färsk global statistik från ILO visar att både olycksfall på arbetet och arbetsrelaterade sjukdomar med dödlig utgång ökar under 2010-talet. Det kan förklara varför Finlands initiativ i september om att omvandla alla fina deklARATIONER för bättre arbetsmiljö och arbetshälsa till praktisk verklighet runtom i världen tagits emot med stor entusiasm

TEMA

22.10.2017

TEXT: MARCUS FLOMAN, FOTO: CATA PORTIN

Kvicksilvret låg på omkring 30 grader i Singapore de fyra dagar då Världskongressen för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen arrangerades i början av september.



Från det hypermoderna glassiga kongresscentret Sands Expo kan det mentala avståndet till underbetalda arbetare som jobbar övertid, dödsolyckor och arbetsskador känts lång. Eller i migrantarbetares fall: hotet om att bli deporterade om de kräver skäliga löner och drägliga arbetsförhållanden. Dessa underbetalda kuvade arbetare finns runt om i världen men också i Singapore.

Att Världskongressen för arbetsmiljö hölls just i Singapore är emellertid ingen slump – landet har jobbat mycket för att bygga på strategier som ska komma åt problemen på arbetsplatserna. Precis som i Finland. Social- och hälsovårdsministeriet i Finland har i årtal varit med om att beräkna den globala statistiken över olycksfall i arbetet och arbetsrelaterade sjukdomar för den Internationella arbetsorganisationen ILO:s räkning. Färska siffror visar att 2,8 miljoner människors död kan kopplas till arbetsolyckor eller arbetsrelaterade sjukdomar.

Finskt initiativ

I Finland har man också särskilt under 2000-talet satsat hårt på att i preventivt syfte minska på riskerna i arbetslivet. Finlands social- och hälsovårdsminister presenterade under världskongressen i Singapore ett initiativ om ett globalt steg för bättre arbetsmiljö.



– Både i de anföranden jag höll och i bilaterala samtal på kongressen lyfte jag fram det finländska initiativet om att gå från ord till handling i arbetarskyddsfrågor. Jag tror att det spelade en central roll att initiativet uttryckligen kom från en minister, säger Pirkko Mattila, Finlands social- och hälsovårdsminister.

Flera nyckelspelare som ILO, Världshälsoorganisationen WHO och EU samt de europeiska arbetsmarknadsparterna gav preliminärt sitt stöd till initiativet.

Hur ska det gå till att ta det stora klivet från ord till handling?

– Det är klart att det inte blir en enkel uppgift. De egentliga verktygen för att få en förändring till stånd finns i de enskilda ländernas lagstiftning. På de internationella mötena förbinder man sig till förändringarna och så har vi ILO som kan trycka på. Det gäller för de nationella lagstiftarna att skapa sanktioner för att ge mer tyngd åt arbetarskyddet, säger Mattila.

Sanktioner eller samarbete?

Minister Pirkko Mattila får frågan om hur arbetsgivare, särskilt multinationella bolag, ska uppmanas och uppmanas att garantera drägliga arbetsförhållanden för arbetstagar- na.

– Här hos oss i Norden är läget på de flesta ställen bra och vi har en dialog mellan arbetstagar- och arbetsgivare och det finns en princip om att jobba för en nolltolerans mot dödsfall i arbetet. Men klart att det finns väldiga skillnader i hur företag verkar ute i världen. För många företag handlar trygga och drägliga arbetsförhållanden också om att de har ett rykte att bevara, säger Mattila.

En facklig representant från Finland som deltog i arbetsmiljökongressen i Singapore är Mika Poikolainen, arbetsmiljöexpert på det nybildade Industriförbundet, som är en sammanslagning av Metallförbundet, Team och Träfacket.

– Om vi tänker på de företag som bryter mot lagstiftningen både i Finland och globalt så anser jag att det behövs be-

tydligt strängare straff. Det behövs hårdare sanktioner och striktare myndighetskontroll. Jag anser att det behövs böjkor av företag och stater som trampar ner arbetstagares rättigheter. Vi får inte godkänna företag som gör sina vinster med blodspengar, anser Mika Poikolainen.

Han framhöll hur viktigt det är att påminna sig om hur farliga ämnen kan leda till dödsfall långt efter att de förbjudits.

– Bland de fackliga representanterna talade vi på kongressen om hur facken tryckt på och lyckats förbjuda asbest i många länder. Men hos oss dör folk än idag för att de arbetat på byggen där det fanns asbest på 1960- och 1970-talet. Och ännu idag är asbest tillåtet i stora delar av världen – det behövs mycket arbete och globalt samarbete för att förbjuda asbest i hela världen, säger Poikolainen.

Under intervjun påpekar Mika Poikolainen flera gånger att preventivt arbete – att vara ett steg före är nyckeln till framgång.

En av de verkligt stora riskfaktorerna vad gäller säkerhet på arbetsplatsen är om arbetare jobbar för långa skift. Trötta arbetstagare löper större risk att skada sig eller sina kolleger.

Skydda arbetstagarna!

– Det är ibland lätt att glömma varför vi har en arbetstidslagstiftning, den finns för att skydda arbetstagarna! Från arbetsgivarhåll får vi ofta höra hur det behövs flexibilitet och öppna gränser. Men det är verkligen en risk att folk jobbar för mycket, det behövs begränsningar av övertidstimmar, säger Poikolainen.

Apropå övertid kan vi här igen ta Singapore som exempel. Enligt den i Singapore verkande medborgarorganisationen Transient workers count too jobbar nästan 70 procent av de utländska byggnadsarbetarna så mycket övertid att de bryter mot lagstiftningen om högst 72 övertidstimmar per månad. En av tre byggnadsarbetare arbetar mer än 12 timmar per dygn i sträck.

Arbetet framöver

Wiking Husberg, konsultativ tjänsteman på social- och hälsovårdsministeriet i Finland har arbetat länge med dessa frågor. Också han är fullt medveten om att det inte blir en enkel uppgift att sprida god praxis globalt. Han konstaterar att det är en komplex fråga att förbättra arbetsmiljön. Det handlar om att minska risken för olycksfall och sjukdomar, farlig exponering, förbättra ergonomi och psyko-sociala frågor samt att främja människovärdiga arbetsavtal och arbetsformer.

– En väldigt viktig poäng är att om företagen och arbetsmiljöspecialisterna baserar sitt arbete på den så kallade noll visionen (inga skador, inga olyckor, inga arbetsrelaterade sjukdomar), så inverkar det på alla olika delområden. Denna nollvision har lyckligtvis slagit igenom både på hög nivå, som bland G7 länderna och inom ILO och på före-

tagnivå. Jag kan nämna Finland som exempel: vi har ett nollvisionforum med över 400 medverkande företag, säger Wiking Husberg.

Under hösten pågår ett arbete för att få så många länder, sammanslutningar och samarbetsparter att sluta upp i en slags koalition för bättre arbetsmiljö och bättre arbetshälsa.-- De parter som går med för binder sig att jobba för att hjälpa varandra och börja tillämpa i praktiken alla de fina principerna in de många olika deklARATIONERNA. Vi jobbar nu över hela världen med att öka antalet partner som är intresserade och villiga att delta i och bidra till arbetet. En så stor internationell koalition startas inte upp under fyra dagar på en kongress. En liten arbetsgrupp förbereder tillsammans med ILO ett världomspännande möte där intresserade länder och organisationer kan bekräfta sitt engagemang och meddela hurdana resurser de kan bidra med, säger Husberg.



Pål Molander: Norden må ikke glemme betydningen av et godt arbeidsmiljø

Godt arbeidsmiljø er god butikk, sier Pål Molander, direktør for Statens arbeidsmiljøinstitutt. Ikke bare det: I Norden har vi vært dyktige på å bruke arbeidsmiljøet for å håndtere endringene i arbeidslivet på en god måte. Arbeidsmiljøet har vært en styrke i fortiden, det må det også bli fremover, oppfordrer han.

PORTRETT

22.10.2017

TEKST: BERIT KVAM, FOTO: CALIAS PHOTO, EIRIK LINDER ASPELUND

- Bevisstheten om arbeidsmiljøets betydning og hva et godt arbeidsmiljø er, er blitt svakere, sier Pål Molander.

Som et bilde på situasjonen, forteller han at han i sosiale sammenhenger ofte spør folk om hva de forbinder med «et godt arbeidsmiljø». Da er det en økende tendens, hevder han, at folk nevner gode velferdsordninger, trening i arbeidstiden,

fleksibilitet som gir mulighet til å ta seg fri for å ordne private saker.

- Man glemmer at arbeidsmiljøet handler om organisatoriske forhold og setter sitt preg på virksomheten på godt eller vondt hele tiden. Det er, og må være er en del av helheten, hele tiden. Et godt arbeidsmiljø er ikke som en frakk man kan

ikke seg etter behov, men en grunnleggende måte å organisere arbeidet på.

STAMI, Statens arbeidsmiljøinstitutt jobber ikke direkte i virksomhetene, men forskningsbasert gjennom partene i arbeidslivet og andre aktører som Arbeidstilsynet, bedriftshelsetjenesten, bransjeforeninger. STAMIs direktør sitter også i Faggruppen som skal bidra til å styrke forebyggingsarbeidet av trepartsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA avtalen). Molander har dessuten fått i oppgave fra Arbeids- og sosialdepartementet å lede ekspertgruppen som skal utrede modeller for fremtidens bedriftshelsetjeneste.

Det blir mange nettverk og mange møter. Pål Molander er mye på reise og mye ute av huset. Så mye at han savner godstolen på kontoret og samtalene med medarbeidere. Han er raus og liker å by på seg selv. Den smittende latteren bidrar sikkert til at det interne arbeidsmiljøet på STAMI er godt. Gjennomsnittlig avgangsalder var 68 år i 2016, mens almen pensjonsalder i Norge er 67 år. Likevel er han redd for at alle møtene gjør at han får bidratt for lite internt og mister nærkontakten med livet på innsiden.

Arbeidsmiljø til salgs?

- I Norge har vi kommet til en erkjennelse av at begrepet arbeidsmiljø er blitt for vidt, sier Pål Molander, og viser til diskusjonen som føres i samtaler med partene og i nettverkene hans.

- HMS feltet er preget av mange myter. Det er blitt stadig vanligere å tro at man kan kjøpe seg til et godt arbeidsmiljø. Blant annet er det stadig mer vanlig at virksomheter kjøper privat helseforsikring til sine ansatte. Men undersøkelser som Næringslivets hovedorganisasjon, NHO, har gjort, viser at det har o effekt på sykefraværet.

Han mener at fokuset på helse er blitt for sterkt.

- Siden det er en målsetting å få ned sykefraværet har det vært prøvd ulike metoder for å få det til. Det er alt fra psykoterapeutiske tilbud til trening og aktivitet i arbeidstiden. Det har ingen effekt. Problemet er ofte at dem som står i fare for å falle ut av arbeidslivet ikke benytter seg av denne typen tilbud. Det er tvert imot dem som har god helse og som likevel trener, som benytter mulighetene.



- Mindfulness er et annet eksempel, det er jo bra å koble av, men det fører ikke til et bedre arbeidsmiljø.

- Det er et altfor sterkt fokus på helse, sier Pål Molander, som selv representerer det medisinske miljøet. Han vil ha fokus på forebygging:

- Arbeidsmiljøet handler om arbeidet. Som arbeidsgiver må du forebygge stress gjennom å påvirke organisatoriske forhold som kan føre til endring, for eksempel når det gjelder opplevelse av krav og kontroll over egen arbeidssituasjon.

- Norge har det høyeste sykefraværet i Europa, men også det mest inkluderende arbeidslivet. Når mange med kroniske sykdommer eller nedsatt funksjonsevne blir inkludert i arbeidslivet, må vi ta høyde for at det kan føre til at sykefraværet går opp, sier Molander.

Trepartsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv har tre hovedmål: redusere sykefraværet, inkludere flere med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet og få folk til å stå lenger i jobb. Han mener avtalen har hatt positiv effekt når det gjelder å redusere sykefravær og få folk til å stå lenger i arbeidslivet, men arbeidet for å inkludere flere folk i arbeidslivet med nedsatt funksjonsevne har ikke gitt resultater.

Ikke nok fokus på kvinner og vold

STAMI har nettopp lagt frem en undersøkelse som sammenligner arbeidsmiljøet i Norge og EU. Den viser at det står dårlig til på enkelte områder i Norge. Undersøkelsen viser blant annet at intensiteten i arbeidet har økt og at flere op-

plever mindre kontroll over egen arbeidssituasjon. Hvordan kommenterer du det?

- Den sammenlignende undersøkelsen er basert på et noe tynt grunnlag. Det varierer mellom landene hvilke målemetoder man bruker. Det er derfor vanskelig å sammenligne, men tallene du viser for Norge er tydelig nok. Det er dette jeg er opptatt av at bevisstheten omkring arbeidsmiljøet er blitt dårligere. Det er ikke bra.

Undersøkelsen viser også at norske kvinner er mer utsatt for vold og seksuell trakassering i arbeidslivet.

- Det handler mye om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. At flere kvinner arbeider i relasjonelle yrker der de er mer utsatte for vold. Vi har ikke hatt nok fokus på den økende volden.

- Dette skal vi gjøre noe med.

God på omstilling

Med alt som skjer, teknologisk og demografisk, blir arbeidslivet sårbart for endringer. Molander minner om Regjeringens perspektivmelding som sier at det må bli høyere produktivitet i arbeidslivet hvis vi skal opprettholde velferden. Det viktigste svaret da er arbeidsmiljøet.

- Norge er i front når det gjelder omstilling i arbeidslivet. Det er positivt. Hvis vi skal opprettholde den gullstandarden vi har hatt i de nordiske landene, er det viktig at vi vet hvordan.

Pål Molander vil derfor endre fortellingen om hva arbeidsmiljø handler om og øke kunnskapen om hva et godt arbeidsmiljø er. Nå er endringstakten litt høyere enn tidligere. Da er det viktig å påvirke de organisatoriske faktorene. Når Molander er ute og snakker, er dette et budskap som har god appell og som alle favner om fordi det vil påvirke vår konkurransevne.

Han trekker frem tradisjonen fra pionerene innen forskning og praksis, og fremhever tenkningen som Einar Thorsrud, sjefen for Arbeidsforskningsinstituttene i Oslo fra starten i 1965, bidro til, blant annet gjennom samarbeidsforsøkene med partene i arbeidslivet, LO og arbeidsgiverorganisasjonen NAF, dagens NHO. Aksjonsforskningen var med å berede grunnen for utviklingen av nye samarbeidsformer, industrielt demokrati og medvirkning i arbeidslivet. Samarbeidsforsøkene ble drevet frem av behovet for å dokumentere sammenhengen mellom et godt arbeidsmiljø og produktivitet. Her ble også grunnen lagt for den første arbeidsmiljøloven.

De psykologiske jobbkravene til et godt arbeidsmiljø som Einar Thorsrud og Fred E. Emery beskrev i boka Mot en ny bedriftsorganisasjon, mener han fortsatt er like aktuelle: Behovet for innhold og variasjon i jobben; behovet for å lære noe i jobben og fortsette å lære; behovet for å utøve myndighet og ta beslutninger innenfor eget område; behovet for mellommenneskelig støtte og respekt; behovet for mening

og se sammenhengen mellom den jobben en utfører og det større bildet, behovet for å oppleve at jobben er verdifull; behovet for å kjenne kravene til den jobben en skal gjøre og se resultater av arbeidet; behovet for å kunne trekke seg tilbake og ha rom for seg selv. Behovet for demokratisk medbestemmelse, for å bli sett, bli rettferdig behandlet og få respekt.

Forebygging i felt

Pål Molander er opptatt av å sette forebygging i fokus. En viktig aktør her er bedriftshelsetjenesten. Det har vært en diskusjon om hvorvidt dagens ordning treffer. Det er også en viss uklarhet om grenseoppgangen mellom bedriftens ansvar og bedriftshelsetjenestens ansvar. Dette er blant de tingene ekspertgruppen han leder, skal se nærmere på.

- Ekspertgruppen har fått et spennende mandat. Det skal utredes forskjellige modeller for hvordan i arbeidet i bedriftshelsetjenesten kan innrettes. Det skal fortsatt stilles krav til at virksomheter skal innhente råd og veiledning når risikoforholdene tilsier at de har behov for dette. Et viktig ledd i dette arbeidet er å utrede både fordeler og ulemper med de forskjellige modellene, som et underlag for det videre arbeidet i departementet med å finne frem til en mest mulig effektiv og treffsikker ordning til det beste for norsk arbeidsliv, sier Pål Molander.

Arbeidstilsynet er en annen myndighet STAMI skal forsyne med vitenskapelig basert kunnskap. Det handler om hvor og hvordan Arbeidstilsynet skal drive sine risikobaserte tilsyn. Rundt 50 prosent av Arbeidstilsynets kapasitet er knyttet til arbeidet med arbeidslivskriminalitet. I det perspektivet er det veldig viktig at det risikobaserte tilsynet i virksomhetene har et kunnskapsbasert utgangspunkt.

Kostnadene undervurdert

Sammenhengen mellom et godt arbeidsmiljø og produktivitet, og omvendt, hvor mye det koster å la være å tenke på arbeidsmiljøet er ikke av ny dato, men får stadig større oppmerksomhet.

På verdenskongressen for helse, miljø og sikkerhet som ble holdt i Singapore nylig, presenterte EUs arbeidsmiljøorganisasjon, EU-OSHA, i samarbeid med ILO, et estimat der arbeidsrelaterte ulykker og skader er beregnet til å koste 476 milliarder euro årlig.

- Det er ikke tvil om at vi er i en fase der fokus på kostnader ved et dårlig arbeidsmiljø øker, sier Pål Molander.

Men i tillegg til å beregne tap for samfunnet er det viktig å også fokusere på tap i den enkelte virksomhet. Og ikke minst gevinsten når man lykkes. Da blir fort tallene man snakker om enda høyere

- Dette er et nytt forskningsfelt. Det handler om å beregne effekten av intervensjon, effekten av å optimalisere arbeidsmiljøet. Det er et felt som er i vekst. Hovedeffekten er vinn-vinn.



Från sot till sol - lång kamp mot yrkessjukdomar

Har 250 års kamp mot yrkessjukdomar nått sitt slut? När Europeiska arbetsmiljöbyrån målar upp dagens hotbild är det inte sot, radon eller asbest som är den största risken. Nej, det är vanligt solljus.

TEMA

20.10.2017

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: CATA PORTIN

Eftersom arbetet för att förbättra arbetsmiljön gett resultat är det inte stenkolslungor, hörsel- och vibrationsskador, eller mer moderna åkommor som musarmar, som är de vanligaste yrkessjukdomarna. Det är cancer.

52 procent av alla dödsfall på grund av yrkessjukdomar inom EU beror på cancer, enligt EU-OSHA:s statistik. Hjärt- och kärlsjukdomar står för 24 procent av de sammanlagt 106 000 dödsfallen per år, medan arbetsolyckornas andel bara är 2

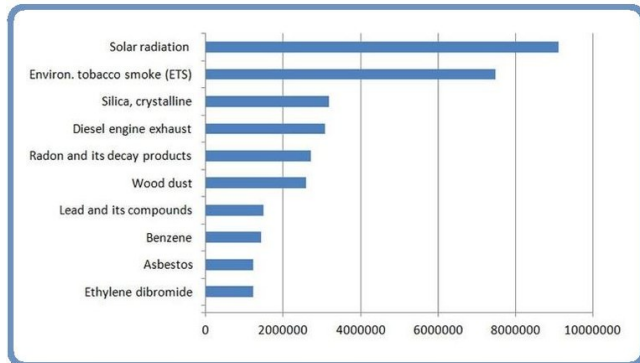
procent. Alla andra sjukdomar står för 22 procent av dödsfallen.

Bland cancerformerna är hudcancer störst. Och den cancerframkallande faktor som flest anställda utsätts för – med stor marginal – är solljus vid utomhusarbete.

Eftersom många cancerformer tar lång tid innan de utvecklas är det inte vad de anställda utsätts för idag som ger de stora

sjukdomstalen. Istället är det hur arbetsmiljön såg ut för 10-30 år sedan som påverkar statistiken mest.

Ser man på de viktigaste cancerframkallande faktorerna i cancerdatabasen CAREX för 15 EU-länder under åren 1990-93 ser statistiken ut så här:



Uppdaterar man antalet i hela EU-28 blir talet ännu högre idag. 14,5 miljoner anställda inom EU utsätts idag för solstrålning under 75 procent eller mer av arbetstiden, vilket motsvarar 7,4 procent av alla anställda.

1990-1993 utsattes 7,5 miljoner anställda för passiv rökning, som var den näst största risken.

under den perioden.

Sedan dess har förbudet mot rökning på arbetsplatser och i restauranger gjort att färre utsätts för dessa ämnen.

Stendamm (kvarts), dieselavgaser, radon och trädammslag relativt lika. 2,5 till drygt 3 miljoner anställda utsattes för dessa ämnen.

Starkt samband

Redan 1992 drog IARC, som är Världshälsoorganisationen WHO:s forskningsorgan på cancer, slutsatsen att "det finns tillräckligt med bevis för att solstrålning är cancerframkallande".

Det finns tre sorters hudcancer:

Malignt melanom är den farligaste sorten. Den utvecklas gradvis från hudceller som börjar växa okontrollerat. I sitt sista stadium bildar den metastaser som sprids till andra delar av kroppen.

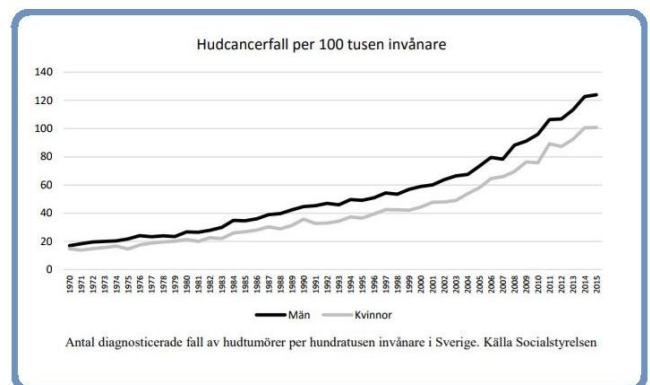
Skivepitelcancer är en yttlig form av cancer som uppstår i de delar av huden som fått mest solljus. Prognosen att överleva är god om den behandlas i tid.

Basalcellscancer är den vanligaste formen av hudcancer. Den sprids inte och nästan alla som får behandling blir av med sjukdomen.

För malignt melanom finns det också genetiska orsaker, men enligt forskarna har det varit ett uppenbart samband mellan solstrålning och risken för att utveckla både skivepitelcancer och basalcellscancer, i alla fall sedan 2011.

- Att många medlemsländer i EU fortfarande inte har omformat den kunskapen i adekvata strategier för att förhindra sjukdomen är ofattbart, skriver den tyske hudcancerforskaren Claas Ulrich och forskare från tio andra länder i en sammanfattning av forskningen.

Hudcancer är en sjukdom som ökar med 3-8 procent varje år de senaste 30 åren bland ljushudade personer i Europa, Australien och Nordamerika. Statistiken från Sverige ser ut så här:



Antalet hudcancerfall ökar bland de med ljus hud. Statistik från Sverige.

Trots det stora antalet hudcancerfall är det emellertid en yrkessjukdom som inte fått den uppmärksamhet den förtjänar, enligt Swen Malte John and Nikos Manaras, professor i dermatologi vid det nederländska Osnabrück universitetet, respektive EU-koordinator på den europeiska akademien för dermatologi, EADV.

- De arbetare som utsätts för strålningen är osedda, orapporterade, otestade, obehandlade och okompenserade, sammanfattar de situationen i en artikel i Euractive.

Huvudskälet är att den ultravioletta strålning som man får när man arbetar inte skiljer sig från den man får på fritiden. Dessutom tillkommer den dos som många självmant utsätter sig för genom att besöka ett solarium eller på utlandsresor.



Solstrålning påverkar olika beroende på vilken sorts hud man har. Forskarna delar upp känsligheten i fyra grupper. På en sandstrand i Spanien är det lätt att se skillnaderna - och hur olika personer skyddar sig mer eller mindre. Foto: Björn Lindahl

Arbetsgivarna kan hävda att det är soldoserna man fått i sig på fritiden som är den avgörande faktorn, men en anställd ska inte behandlas olika för att han eller hon har en ljusare och mer känslig hud än andra.

- Individens ingår i försäkringen i befintligt skick. Detta innebär att den som har en ökad känslighet kan insjukna vid lägre grad av exponering än genomsnittspersonen, skriver Birgitta Meding i ett kapitel om hudsjukdomar som arbetsskada, i ett av standardverken om arbetssjukdomar.

Solarier ökar risken

2009 togs även ultraviolett strålning från andra ljuskällor än solen med – till solariernas stora förtret. Studier hade då visat att solbäddar, där man under en kortare eller längre period utsätts för solstrålning som är tre gånger starkare än solen vid ekvatorn mitt på dagen, också är en stor cancerrisk.

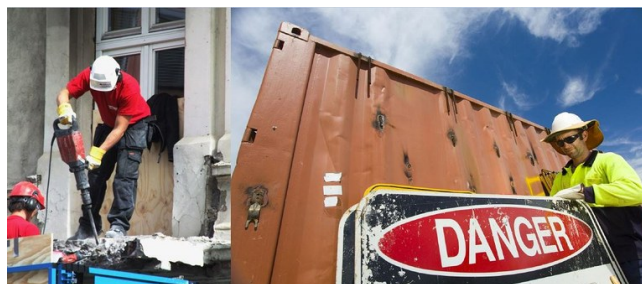
Risken är direkt knuten till hur ofta man solar sig på en solbädd. De som solar sig 10 eller färre gånger har 34 procent större risk att få hudfläckscancer (malignt melanom), som är den dödligaste hudcancerformen. De som solade sig 100 eller fler gånger har en 272 procent högre risk.

Fortfarande är det bara ett fåtal länder i Europa som tagit med ultraviolett strålning från solen som en godkänd orsak för att få yrkesskadeersättning. Danmark var ett av de första länderna som gjorde det redan 2005.

Bara ett 50-tal danska fall av yrkesrelaterad hudcancer på grund av solstrålning har emellertid rapporterats sedan dess. Situationen är liknande i flera andra länder. Men i Tyskland är situationen annorlunda. Där rapporterades 6 000 fall av yrkesrelaterad skivepitelcancer eller förstadium till detta, inom tolv månader från att denna sorts hudcancer togs upp som en yrkessjukdom den 1 januari 2015.

- De sektorer inom industrin som är mest berörda är jordbruket och byggarbete. Men spektret är brett och omfattar

också offentliga tjänster. Utvecklingen i Tyskland ger utan tveivel ett första intryck av den utmaning som ligger framför oss, skriver Claas Ulrich.



Olika klädsel för utomhusarbete - arbetare i Oslo och i Queensland i Australien, där arbetaren har långa ärmor, solglasögon och en solhatt. Foto: , Björn Lindahl och Queensland Health Department

Vid en arbetsskadebedömning avseende eventuellt samband mellan UV-exponering i arbetet och uppkomst av hudtumör i Sverige måste exponeringen i arbetet överstiga fritidsexponeringen.

Tyskland har gått på en annan linje. Där räcker det om den ultravioletta strålningen som man utsätts för i arbetet är minst 40 procent av den totala dosen. Dosen räknas i en enhet som kallas SED:

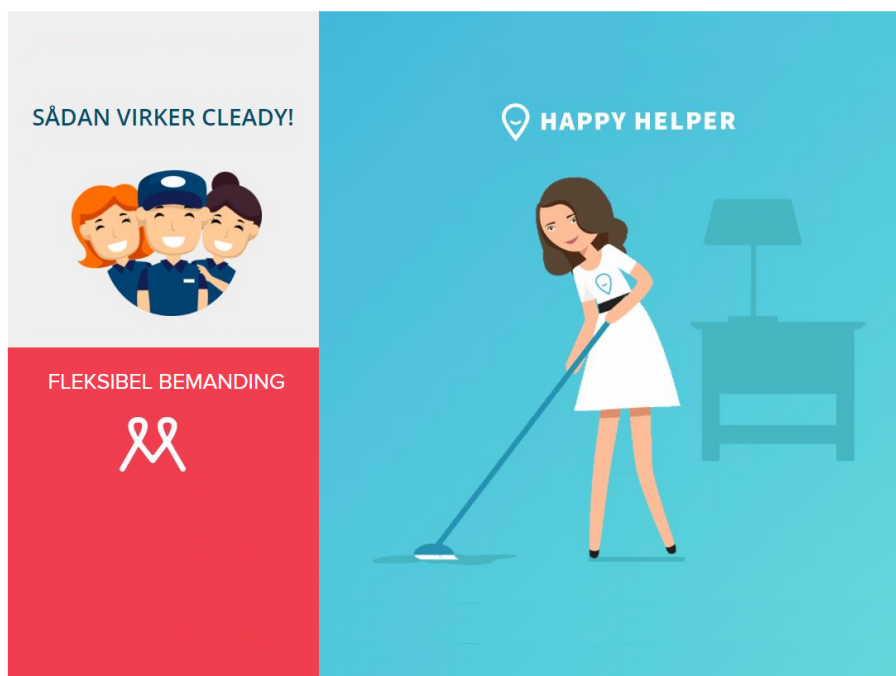
Nedanstående tabell visar hur många år man måste arbeta utomhus för att kvalificera till ersättning:

Ålder	50	60	70	80
Livstidsdos, (SED)	6500	7800	9100	10400
Yrkesrelaterad dos	2600	3100	3640	4160
År med utomhusarbete	15	18	21	24

för att få kompensation.

Den årliga soldosen i Tyskland utanför jobbet uppskattas till 130 SED per år, 170 SED om utomhusarbete tas med. Källa: JDDG

Efter pensioneringen ökar den andel av soldosen man fått på fritiden. Antalet år som man måste ha arbetat för att få rätt till kompensation enligt det tyska systemet ökar därför .



Dansk strategi for deleøkonomi er kun første skridt

Regeringens længe ventede strategi for deleøkonomi tager et første lille skridt mod regulering af deleøkonomien i Danmark, men der er brug for mere, lyder reaktionen fra arbejdsmarkedets parter.

LINK PAGES

20.10.2017

TEKST: MARIE PREISLER

Skatteregler fylder meget, og rettigheder til arbejdstagere meget lidt i den danske regerings nye deleøkonomiske strategi med 22 forslag, der skal sikre, at deleøkonomien vokser i Danmark.



- Vi skal have flere og større deleøkonomiske virksomheder. Og vi skal have flere danskere til at udnytte alle de nye muligheder, deleøkonomien giver os. Det vil skabe udvikling og vækst til gavn for miljøet, samfundet og den enkelte borgers privatøkonomi, sagde erhvervs- og vækstminister Brian Mikkelsen (K) ved præsentationen af strategien.

Omdrejningspunktet i strategien er, at det skal være lettere at være borger og virksomhed i deleøkonomien. Konkret vil regeringen mest øge skattefradraget for indtægter, som borgerne opnår ved at leje deres bolig eller bil ud - hvis udlejningen foregår gennem en platform, der sikrer at indkomsterne opgives til Skat.

Der skal også lanceres en hjemmeside, så borgere og virksomheder nemt kan få svar på spørgsmål om på ar deleøkonomi, og regeringen vil skabe et partnerskab med arbejdsmarkedets parter, som skal diskutere, hvordan arbejdsmarkedet bedst rustes sig til de fremtidige udfordringer på arbejdsmarkedet, affødt af blandt andet deleøkonomien.

Opgør med wild west

Invitationen til dialog bliver positivt modtaget af arbejdsmarkedets parter. FTF, der er hovedorganisation for 450.000 ansatte, hilser det velkomment, at regeringen inviterer repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagersiden til sammen at granske deleøkonomien.



- Hvis vi skal skabe trygge rammer for medarbejdere på de digitale platforme, er vi nødt til at gøre det på tværs af ar-

bejdsgiver, arbejdstagere og regering, lød kommentaren fra Bente Sorgenfrey, formand for FTF.

Hun vurderer, at deleøkonomi indtil nu har været et "wild west uden regulering af hverken arbejdstagerforhold eller skat", og hun glæder sig over, at regeringen med strategien tager hul på at sikre, at der bliver betalt skat af indtægter fra deleøkonomi. Hun havde gerne set, at regeringen var gået længere for at sikre skattebetaling.

Erhvervs- og arbejdsgiverorganisationen Dansk Erhverv sammenligner også deleøkonomi med det vilde vesten:

- Deleøkonomien har et stort potentiale for at sikre bedre ressourceudnyttelse og give forbrugerne muligheder, de sætter pris på. Men det må ikke blive det rene vilde vesten, der opererer uden om de gældende regler, sagde underdirektør i Dansk Erhverv, Geert Laier Christensen, i en pressemeddelelse.

Ligesom FTF's formand roser han regeringens deleøkonomiske strategi for at udstikke en kurs hen mod at få revideret reglerne for deleøkonomi og sikre, at der betales skat af indtægter. Men han understreger, ligesom formanden for FTF, at strategien ikke er nok.

Disse tiltag er et vigtigt skridt i den rigtige retning, men det er afgørende, at de omsættes til effektiv kontrol, siger han.

Behov for afklaring

Knap en femtedel af den danske befolkning har brugt deleøkonomiske tjenester, og i 2016 voksede deleøkonomien med 7,5 procent, viser undersøgelser fra Nordea. Men deleøkonomien yder foreløbig kun et beskedent bidrag til nationaløkonomien. Erhvervsministeriet skønner, at den samlede omsætning inden for samkørsel, privat biludlejning og privat boligudlejning i 2015 lå på cirka en halv milliard danske kroner.

Deleøkonomien er imidlertid langt mere end udlejning af båd og bil og hus, og delingen foregår ikke kun mellem private. Begrebet bruges også om digitale platforme, som gør det nemt og billigt at finde folk, der kan udføre en helt specifik opgave til en bestemt lejlighed. Drevet af kommercielle virksomheder, som slipper for at fastansatte medarbejdere men hyrer arbejdskraft og kompetencer ind i takt med, at efterspørgslen skifter.

Dansk LO og en række medier finder derfor begrebet platformøkonomi mere dækkende end begrebet deleøkonomi. En analyse i ugebrevet Mandag Morgen anfører, at det er på tide at få aftalt spilleregler for et arbejdsmarked med digitale platforme som nye centrale aktører:

"Der er et påtrængende behov for at få afklaret rettigheder og forpligtelser og for at få justeret, hvordan velfærdsstatens sikring og sociale ydelser optjenes, når flere arbejder gennem

platformene. Den del af ”deleøkonomien” tager regeringen strategi stort set ikke fat på.”

Lugter af arbejdsgiver

Flere end 20.000 danskere tilbyder deres arbejdskraft via de fem største deleøkonomiske platforme, der formidler arbejdskraft fra dansker til dansker. Det viste en undersøgelse i Ugebrevet A4 i foråret 2017.

Ugebrevet A4 gennemgik forretningskonceptet for fem platforme, som ifølge det danske Erhvervsministerium kan kategoriseres som platformøkonomiske virksomheder: Happy Helper, Handyhand, Cleady, meploy og Jobbi. De fem platforme udbyder især rengøring og havearbejde men også andre ydelser.

Ifølge Ugebrevet A4 ser ingen af dem sig selv som arbejdsgivere, men eksperter som ugebrevet har talt med er uenige i den vurdering. Én af dem er Per Kongshøj Madsen, professor emeritus på Institut for Statskundskab på Aalborg Universitet og bidrager til Nordisk Råds analyse af platformøkonomien på de nordiske arbejdsmarkeder. Han mener, at platformene har elementer, ”der lugter af arbejdsgiver”:

Den type platforme, som formidler arbejdsopgaver, udnytter systematisk den velkendte juridiske gråzone mellem lønarbejde og andre former for beskæftigelse til at udvikle deres forretningskoncepter, sagde han til Ugebrevet A4.

Et flertal af danskerne frygter, at platformøkonomi kan føre til et samfund med flere løsarbejdere, der har ringe løn- og arbejdsvilkår. Det viser en undersøgelse, som Analyse Danmark har lavet for Ugebrevet A4. 58 procent er enige i udsagnet, mens kun 9 procent er uenige i, at de deleøkonomiske platforme medfører ringere arbejdsvilkår.



Benedikt Hilmarsson tillsammans med snickaren Ívar Örn Þráinsson.

Akut brist på arbetskraft i Island

Island upplever en enorm tillväxt. Tusentals utlänningar kommer till Island för att hjälpa islänningarna på arbetsmarknaden. Turismen står för den största tillväxten men byggnadsbranschen har också vuxit enormt. Engelska används i allt större utsträckning inom båda näringarna. Många islänningar oroar sig för isländskans ställning i det multikulturella samhället.

NYHET

20.10.2017

TEXT: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR, FOTO: FRÍÐRIK FRÍÐRIKSSON, SIGRÚN JÚNÍA MAGNÚSDÓTTIR

tt Byggnadsföretaget Fjarðaverks ägare Benedikt Hilmarsson har haft polska arbetare under en längre tid. Han säger att arbetspråket för det mesta är polska. Han behöver utländska medarbetare och tycker att det hade varit bäst om alla hans byggnadsarbetare hade kommit från Polen. Han har en polsk medarbetare, gift med en isländska, som fungerar som tolk på arbetsplatsen, men arbetskamraterna lyssnar inte alltid

på de yngres instruktioner. Benedikt Hilmarsson har ibland varit så frustrerad på kommunikationsproblemen att han funderat på att lära sig polska.

- Det är det enda som saknas. Om jag vore 30 år så skulle jag göra det, men jag har fyllt 60. Det är lite för sent nu, säger han.

Islänningar blir otåliga

Sigrún Hólm Þórleifsdóttir är chef för bensinstationen N1 i Egilsstaðir på östra Island. Sigrún Hólms jobb är att anställa personal. Hon beskriver svårigheterna med bemanningen, eftersom Island nästan inte har någon arbetslöshet. Hon har just nu arbetskraft från Tyskland, Sverige, Polen, Ungern och Moldavien. Hon har tidigare haft medarbetare från Irland och Azerbajdzjan.



Chefen för bensin- och servicestationen N1 i Egilsstaðir, Sigrún Hólm Þórleifsdóttir tillsammans med sina medarbetare.

Sigrún Hólm berättar att isländkspråkiga kunder ibland blir otåliga och oförsämda, till och med aggressiva, när servicen inte går på isländska. Men de flesta visar förståelse.

- Situationen är svår eftersom vi inte har tillräckligt med inhemsk arbetskraft. Vi är tvungna att anställa utlänningar för att klara av högsäsongen, säger hon.

Rättigheten till service

Ofta säger man att alla islänningar talar engelska, men professor Eiríkur Rögnvaldsson vid Islands universitet hävdar att äldre islänningar inte alltid förstår engelska och inte vågar tala engelska. Han tror det som ligger bakom är att islänningar anser sig ha rätt att tala isländska på Island. Isländskan är ju islänningarnas modersmål och därför kan de bli irriterade när de inte får service på isländska.

Professor Eiríkur Rögnvaldsson anser att islänningar inte har varit tillräckligt duktiga på att lära invandrare isländska. Utbudet av språkkurser är begränsat, Island har inte tillräckligt många språklärare och läromaterialet är bristfälligt. Han kritiserar dessutom det faktum att högtbildade invandrare studerar isländska tillsammans med invandrare som fullständigt saknar formell utbildning.

Har inte behov av isländskan

N1:s Sigrún Hólm Þórleifsdóttir anser sig inte ha möjlighet att lära arbetstagarna isländska eftersom de flesta endast stannar en kort tid på Island. De talar dessutom engelska

sinsemellan så de har inte alltid behov av att lära sig isländska.

- Vi skickar personalen på kurs i isländska om de stannar åtminstone ett halvt år på Island, säger hon.

Eiríkur Rögnvaldsson understryker också att den som arbetar 10-12 timmar om dagen inte har lust att läsa isländska på sin fritid.

För stora språksvårigheter

Sveinn Reynisson har erfarenhet av utländsk personal genom sitt byggnadsföretag Norðanmenn. Sveinn Reynisson har tidigare anställt utlänningar från Östeuropa men gör inte längre det. Han menar att språksvårigheterna är för stora. Enligt hans mening talar östeuropéer dålig engelska. Norðanmenns byggnadsprojekt kräver att medarbetarna förstår det som Sveinn säger, eftersom det annars kan leda till problem för honom.

- De är bra byggarbetare men deras arbetsmetoder är annorlunda än hos oss. När de inte kan språket fungerar samarbetet inte, säger Sveinn Reynisson.

De jobbar bara där

Benedikt Hilmarsson på Fjarðaverk anställer huvudsakligen polacker, men ibland också islänningar. Han säger att han inte vet något om polackerna förutom att de jobbar på företaget. Han vet ingenting om dem och deras privatliv. De är alltid mycket trevliga när han besöker byggarbetsplatsen, men han har, av naturliga skäl, bara kontakt med arbetsledaren som talar isländska.

- Det är trist att komma till fikarummet och träffa tio män, men bara kunna tala med en av dem, säger han.

Fasta i ond cirkel

VD:n för Samiðn, Islands motsvarighet till Sveriges Byggnads, Þorbjörn Guðmundsson uttrycker sin oro för att utlänningar har sämre löner än islänningar och att de tvingas betala högre bostadshyra eftersom de är så beroende av sin arbetsgivare.

Professor Eiríkur Rögnvaldsson oroar sig för att det ska bildas två grupper i samhället, de högtbildade islänningarna som har högavlönade jobb och de lågutbildade invandrarna som endast talar bristfällig isländska och hela livet sitter fast i en fattigdomsfälla, i en ond cirkel av dåliga löner, låg utbildning och begränsade utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen.

Han oroar sig också för att språkkritiken kan vara ett uttryck för växande rasism på Island.

EU-domstolen avgör lönetvist i finska SOS-barnbyar

Hur mycket kan en frivillig organisation kräva att deras anställda ska ställa upp? 24 timmar om dygnet? I en ny dom slår EU-domstolen fast att det inte finns några skäl till att barnbyföräldrarnas arbete ska undantas från EU:s arbetstidsdirektiv.

NYHET

18.10.2017

TEXT: BJÖRN LINDAHL

Domen beskrivs i en artikel i det senaste numret av EU & Arbetsrätt.

Fyra finska kvinnor som arbetat för SOS-barnbyar i Finland hade stämt sin arbetsgivare. De ansåg att de hade rätt till ersättning för övertidsarbete och arbete som utförts under kvällar, nätter, lördagar och söndagar under åren 2006–2009.

Arbetet som vikarierande barnbyförälder innebar att de fyra kvinnorna bodde tillsammans med barnen dygnet runt under hemlika förhållanden, och tog hand om dem och deras behov på ungefär samma sätt som föräldrar i allmänhet gör.

Arbetsgivaren hävdade att detta arbete hade en karaktär som gjorde att det föll utanför arbetstidslagstiftningen, eftersom arbetstidslagen inte är tillämplig på ”arbete som arbetstagen utför i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att övervaka hur den tid som används till arbetet disponeras”.

Både tingsrätt och hovrätt gick på arbetsgivarens linje. Kvinnorna överklagade till Högsta domstolen. Den vände sig till EU-domstolen för att få veta hur arbetstidsdirektivet ska tolkas. Enligt EU-domstolen är förutsättningen för att direktivet inte ska gälla att undantaget är fastställt i författning eller kollektivavtal, och att barnbyföräldrarna ges motsvarande kompensationsledighet eller – om detta är omöjligt – erbjuds lämpligt skydd.

Norsk statsbudget med vissa åtstramningar

Den norska regeringen har presenterat sin första statsbudget sedan den förlorade majoriteten i Stortinget vid valet den 11 september. Finansminister Siv Jensen avblåser krisen som drabbade Norge när oljepriset föll 2014 och stramar åt villkoren för arbetslöshetsersättning.

NYHET

12.10.2017

TEXT: BJÖRN LINDAHL

Oljepriset föll som mest med 70 procent jämfört med sommaren 2014. Det gjorde att investeringarna på den norska kontinentalsockeln sjönk med 30 procent och att 40 000 anställda inom oljeindustrin tvingades att leta efter nya jobb.

Det gick bättre än förväntat. Arbetslösheten, som nu ligger på 4,2 procent, förväntas att sjunka till 3,8 procent 2019.

En viktig orsak vara att den norska regeringen kunde upprätthålla en aktiv ekonomisk politik tack vare den stora oljefonden. I den har det sparats 8 080 miljarder norska kronor. Fonden är investerad i aktier och obligationer utomlands. I dillar passerade den 1 000 miljarder under 2017. Det finns en tvärpolitisk enighet att bara tre procent av fonden får användas i statsbudgeten. Det motsvarar den genomsnittliga avkastningen över en längre tid.

Därför kastar sig alla som är intresserade av den norska statsbudgeten först över hur mycket oljepengar som används. Siv Jensen lägger sig underkant av det maximala uttaget, med 2,9 procent. Men det blir ändå ytterligare 6 miljarder oljekronor i årets budget, jämfört med budgeten för 2017. Ökningen är emellertid halverad jämfört med de fyra föregående åren, då användningen av oljepengar ökat med 15-20 miljarder kronor varje år.

Det finns inte längre pengar till allt. Därför måste normmännen tåla skatteökningar på de tyngsta elbilarna i form av en engångsavgift på 62 400 norska kronor och skattefriheten för att hyra ut sin bostad genom Airbnb tas bort för de som hyr ut bostaden mindre än 30 dagar åt gången. Reglerna för skatteavdrag för kost och logi ändras också.

- Avdraget för kost i en pendlarbostad tas bort. Avdraget för kost och logi infördes 1927. Idag har många pendlare möjlighet att laga mat i sin pendlarbostad. Maten kostar inte längre mycket mer än hemma och skälet till avdraget har därför fallit bort, säger finansminister Siv Jensen.

Det verkliga skälet, som hon också redogjorde för, är att de som utnyttjat avdraget stort sett kommer från EES-länder och att det har avslöjats ”omfattande svindel, fusk och missbruk”.

Men även en del norska grupper drabbas av nedskärningar. Det sker genom att reglerna för att få arbetslöshetsförsäkring ändras. I stället för att det räcker med att ha tjänat 1,5 gånger grundbeloppet på 93 600 kronor under ett år, eller 3 gånger grundbeloppet, samlat sett under tre år, måste man nu tjäna 93 000 kronor under det senaste året för att få arbetslöshetsersättning.

Enligt norska LO innebär det en åtstramning på 700 miljoner kronor under de kommande tre åren.

Regeringen kan emellertid inte vara säker på att få igenom alla sina förslag eftersom den blåblå regeringen med Høyre och Fremskrittspartiet inte längre har en allians bakom sig som ger majoritet i Stortinget. Bägge mittenpartierna, Venstre och Kristelig folkeparti, måste rösta för förslagen. I den förra stortingsperioden räckte det med att ett parti röstade för.



TBU 50 år: Lønnsdannelsen – et særtrekk ved den norske modellen

Felles forståelse om hvordan virkeligheten ser ut, før partene starter forhandlinger om lønn, er grunnlaget for den norske varianten av den nordiske modellen. Det har ført til få konflikter og små lønnsforskjeller.

NYHET

04.10.2017

TEKST: BERIT KVAM, FOTO: JAN RICHARD KJELSTRUP/ASD

Teknisk beregningsutvalg diskuterer «de faktiske forhold» i økonomien og angir handlingsrommet for det etterfølgende inntektsoppgjøret ut fra hensynet til konkurransevnen og en rettferdig inntektsfordeling.

- For meg representerer Teknisk beregningsutvalg, kjernen i den norske modellen, sa arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie i sin tale til TBUs 50 års jubileum.

- Jeg tør ikke tenke på hvordan det ville være å forhandle hvis ikke vi var enige om virkelighetsforståelsen og fakta, kommenterer administrerende direktør i Næringslivets hovedorganisasjon Kristin Skogen Lund til Arbeidsliv i Norden.

- Det er åpenbart at TBU har spilt en meget viktig rolle for å skape felles forståelse for finanspolitikken, summerer sentralbanksjef Øystein Olsen.

Arbeids- og sosialdepartement har gitt Eivind Thomassen og Lars Fredrik Øksendal i oppdrag å skrive historien om utvalget. Boka har fått navnet «Modellbyggere» Det tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene 1967 – 2017.



Lars Fredrik Øksendal og Eivind Thomassen.

I sin konklusjon beskriver historikerne mandatet og hvordan dette er fulgt opp gjennom årene: «Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene skal skaffe et best mulig bakgrunnsmateriale foran inntektsoppgjørene og presentere det i en slik form at uenighet om «de faktiske forhold» mellom partene så vidt mulig kan unngås. Dette har vært et kjernepunkt i mandatet siden opprettelsen i 1967 og frem til i dag.»

Forfatterne har «ikke har vurdert «de faktiske forhold», men sett på «hvilken virkelighet det tekniske beregningsutvalget har forsøkt å skape enighet om og hvordan denne virkelighetsforståelsen har påvirket forsøkene på å koordinere lønnsdannelsen i Norge 1967-2017.»

«Den forståelsesmodellen som har ligget til grunn for utvalgets arbeid har kommet til uttrykk i hovedkursteorien. Hovedkursteorien ser inntektsoppgjørene som en avveining mellom hensynet til en rettferdig inntektsfordeling og til konkurransevne, eller stabilitet i utenriksøkonomien», skriver forfatterne, og «...at medlemmene i Teknisk beregningsutvalg har hatt stor tyngde i sine respektive institusjoner har bidratt til å bygge tillit til rapportene og forståelsesmodellen.»

Ministeren om betydningen

- Det at man har et utvalg med stor faglig tyngde og troverdighet som legger grunnlaget for lønnsforhandlingene i Norge, sånn at partene når de skal starte sine lønnsforhandlinger ikke behøver å bruke så mye tid på å diskutere faktum, har vært viktig for partene og for samfunnet som helhet, kommenterte arbeids- og sosialministeren Anniken Hauglie til Arbeidsliv i Norden.

- For meg som minister er det selvfølgelig viktig for det gir grunnlag for gode lønnsforhandlinger og for et forsvarlig lønnsoppgjør.

Fakta til å stole på

Administrerende direktør i NHO, Kristin Skogen Lund, bekrefter bildet fra næringslivets side.

- Teknisk beregningsutvalg er avgjørende, fordi TBU sikrer at vi har en felles virkelighetsforståelse og er enige om fakta. Det er et veldig viktig steg på veien til å bli enige om selve oppgjøret.

Hun tror at erfaringene fra TBU kan være nyttige også for andre.

- Jeg tror det er mye å lære, for TBU er jo særdeles velfungerende. Vi har en veldig god historikk ved at fakta er til å stole på og at vi klarer å gi gode anslag på grunnlag av det. Jeg synes særlig i tilknytning til oljeprisfallet at vi var veldig raske med å korrigere kursen. Vi har hatt moderate og konfliktfrie lønnsoppgjør de seneste årene, og det mener jeg er et bevis på at modellen fungerer og at partene er seg sitt ansvar bevisst.

Den koordinerte lønnsdannelsen

- Utvalgets rolle er knyttet til den koordineringen av lønnsdannelsen som vi har hatt i Norge, sier sentralbanksjef Øystein Olsen, som ledet TBU i perioden 2005 til 2010.



Øystein Olsen, sentralbanksjef og tidligere leder av TBU.

- Stikkordet er altså koordinering av lønnsdannelsen, men selve koordineringen må partene selv ta ansvar for. TBU er et ekspertutvalg som skal ta frem faktagrunnlaget. Hvis man er enige om faktagrunnlaget, og her er det mange vurderinger som må gjøres for å fremskaffe en felles forståelsesmodell, sier han, og fortsetter: Hvis man blir enige om et felles faktagrunnlag har man brakt partene et godt stykke i retning av å få til en koordinering av lønnsdannelsen med vekt på ting som er viktig i en liten åpen økonomi som Norge. Det er en måte å beskrive utvalgets rolle på.

Utvalget følger hovedkursteorien, hva innebærer det?

- Kort oppsummert sier den at Norge er en liten åpen økonomi og fordi vi skal konkurrere på et internasjonalt marked vil det være sterke impulser fra kostnadsutviklingen ute, som i noen grad bør være førende for hvilken kostnadsutvikling og lønnsutvikling vi skal unne oss i Norge. Det er kortversjonen.

- En annen viktig side gjelder fordeling av inntekt. Fordi under dette ligger det en tenkning om at hvis et lite land som Norge, skal være tilstrekkelig konkurransedyktig må vi også være opptatt av en rimelig fordeling på tvers av grupper og mellom arbeid og kapital.

Øystein Olsen som selv har ledet utvalget i perioden 2005 til 2010 er overbevist om utvalgets betydning. Professor Steinar Holden ved Universitetet i Oslo har siden 2000 ledet tre utvalg om den koordinerte lønnsdannelsen. Han understreker også den viktige rollen TBU har spilt og fortsatt spiller i lønnsdannelsen.

- TBU bidrar til koordinering av lønnsdannelsen. At utvalget finner frem til en felles virkelighetsforståelse bygget på faglige argumenter fører til tillit mellom personer og organisasjoner.

- Koordinering er også viktig for å kunne gjøre økonomien mer tilpasningsdyktig til sjokk, slik det skjedde i forbindelse med oljeprisfallet i 2014.

- Koordinering fører trolig til økte investeringer og høyere produktivitet og til bedre løsninger på arbeidsmarkedet, og bidrar til tillit. Tillit er et symptom på at det er grunn til å ha tillit, er noen i rekken av Holdens argumenter.

Steinar Holden viser også til at Norge ikke er alene om å ha en koordinert lønnsdannelse. For eksempel har Sverige og Danmark en frontfagsmodell som ligner den norske. Danmark har et statistikkutvalg som ligner TBU. Sverige har en litt annen modell. Der står Medlingsinstituttet for lønnsstatistikken, mens partene i arbeidslivet er ansvarlige for beskrivelsen av den realøkonomiske situasjonen.

Nødvendig utvidelse

I Teknisk beregningsutvalg blir det skapt en felles forståelse for faktagrunnlaget, deretter er det opp til partene i arbeidslivet å forhandle om lønns- og arbeidsbetingelser. Først ut er frontfagene. Det vil si at konkurranseutsatt industri forhandler først på året og setter en norm for etterfølgende oppgjør.

Fra starten av i 1967 var partene i arbeidslivet ensbetydende med Norsk arbeidsgiverforening (N.A.F.) senere Næringslivets hovedorganisasjon (NHO) på den ene siden og Landsorganisasjonen, LO, på arbeidstakersiden. Fra 2000 ble alle de store hovedorganisasjonene på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden inkludert.

Endringer i arbeidslivet og nye store yrkesgrupper som har kommet til, hadde inntil år 2000 ikke blitt inkludert i diskusjonene om norsk økonomi og det handlingsrommet partene ble enige om skulle sette en ramme for det etterfølgende inntektsoppgjøret, til irritasjon fra dem som ble holdt utenfor. Det skyldtes også at funksjonærgruppene i industrien som skulle være normsettende, fikk en lønnsglidning som var langt høyere enn rammen for industriarbeideren. Dermed ble det meningsløst at offentlig ansatte med høyere

utdanning skulle holde seg innenfor den avtalte rammen for lønnsoppgjøret for industriarbeidere. Resultatet ble at rammen for lønnsoppgjøret også skulle inkludere funksjonærene i industrien og at Teknisk beregningsutvalg ble utvidet. En utvidelse som Øystein Olsen kommenterte slik.

- Hvis frontfaget skal forhandle først og sørge for disiplinen i forhold til utlandet, og hvis det skal være industrien og enda snevrere industriarbeideren, så er det etter hvert en liten gruppe, og følgelig ikke representativ for Norges arbeidstakere. Det er klart at over tid, hvis funksjonærgrupper skilr av gårde i lokale forhandlinger, så er det noe som har lagt press på modellen, og som har vært en viktig bakgrunn for å utvide utvalget og ta andre inn i varmen. Etter hvert har det i utvalget også vært en oppmerksomhet om kvinners versus menns lønn.

Forfatterens utsyn

«Kontinuiteten i denne modellen er et særtrekk for Norge,» skriver historikerne Eivind Thomassen og Lars Fredrik Øksendal i boka de har kalt *Modellbyggere, hvorfor Modellbyggere?*

- Det reflekterer at et av de sentrale spørsmål vi prøver å besvare er hvorvidt beregningsutvalget har bidratt til å opprettholde visse modelltrekk ved den koordinerte lønnsdannelsen i Norge, primært uttrykt gjennom frontfagsmodellen. I og med at vi ikke setter et spørsmålsteget ved tittelen, indikerer vi i det videre at vi mener utvalget i all hovedsak har bidratt slik, sier Lars Fredrik Øksendal til Arbeidsliv i Norden.

Hvordan oppfatter du oppslutningen om modellen i dag?

Antagelig er den sterkere enn noen gang. Utvidelsen av frontfagsbegrepet til også å inkludere industrifunksjonærene har vært viktig for å bygge legitimitet hos de organisasjonene som har stått utenfor den tradisjonelle LO/NHO-symbiosen. I tillegg har utvilsomt de femten gode årene forut for oljeprisfallet, med historisk sterk reallønnsutvikling for brede grupper, redusert grunnlaget for friksjon og gitt oppslutning om modellen.

Hvilke utfordringer ser du fremover?

- På kort sikt tror jeg beregningsutvalget og den koordinerte lønnsdannelsen står sterkt. På lenger sikt kan være betydelig utfordringer. En ting er fallende organisasjonsgrad som faller sammen blant annet med strukturelle endringer i et arbeidsmarked hvor mye av veksten antagelig vil komme i tjenesteytende virksomheter i privat sektor. En annen ting er at det i årene fremover neppe vil bli rom for den type reallønnsutvikling vi ble vant til i perioden 2000-2014 – mindre kake å dele vil antagelig i seg selv øke friksjonen og stimulere til opportunistisk tilnærming både fra arbeidstaker- og arbeidsgivergrupperinger.