

Portrett

Trine Lise Sundnes är de nordiska
arbetstagarnas röst i ILO

Tema

Aktive eldre og solidaritet mellom
generasjoner

Leder

Leder: Det gode liv som hundreåring

Nyhet

Kommissionen vill undanta småföretag
från arbetsmiljöregler

09. Februar 2012

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 1/2012

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 1/2012

Tema: Alder ingen hindring



Finansiert
av Nordisk
ministerråd

ARBEIDSLIV I NORDEN

Arbeidsforskningsinstituttet
OsloMet - storbyuniversitetet
Postboks 4 St. Olavs plass, 0130 Oslo

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet
På oppdrag fra Nordisk ministerråd
Nordisk ministerråd er ikke ansvarlig for
innholdet i artiklene

ANSVARLIG REDAKTØR

Björn Lindahl

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

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

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



Innhold

Leder: Det gode liv som hundreåring.....	3
Aktive eldre og solidaritet mellom generasjoner	4
Äldre ska oppmuntras att arbeta högre upp i åldrarna.....	7
Myter dominerer holdninger til eldre i arbeidslivet.....	10
Flextid nyckeln till längre arbetsliv	12
Hälften av alla äldre är yrkesaktiva i Island.....	14
Ung, middelaldrende eller gammel?	16
Hur många äldre finns det egentligen? Och vill de jobba mer?	18
Kommissionen vill undanta småföretag från arbetsmiljøregler	20
Trine Lise Sundnes är de nordiska arbetstagarnas röst i ILO	21

Leder: Det gode liv som hundreåring

Det gode liv som hundreåring er foreløpig for de ytterst få, men i år blir de første fra etterkrigsgenerasjonen 67 år. Det markerer et tidsskille. Allerede i 2017 vil det i Europa være færre i arbeidslivet enn det er mennesker utenfor arbeidsmarkedet. Det er nå aktiv aldring blir brennaktuelt.

LEDER

09.02.2012

TEKST: BERIT KVAM

Da Danmark holdt åpningskonferansen for "Det europeiske året for aktiv aldring og solidaritet mellom generasjonene", samlet danskene to EU-kommisærer, flere statsråder og representanter fra myndigheter, frivillige organisasjoner, partene i arbeidslivet, forskere og journalister fra hele Europa. Temaene spandte over hele det spekteret som et aldrende samfunn innebærer, ikke minst utfordringene ved at eldre blir eldre og holder seg yngre og friskere lenger. Hvis stadig flere lever til de blir hundre, kan de ha tretti gode år som pensjonist. Men flere gamle eldre kan også bli en belastning for seg selv og for samfunnet, og ikke minst for yngre generasjoner når det blir færre i yrkesaktiv alder som skal bære velferdssamfunnet. Derfor setter Europa aktiv aldring på tapetet.

Da Sverige arrangerte Northern Future Forum i Stockholm i februar samlet konferansen ni statssjefer fra Storbritannia, baltiske og nordiske land, forskere og næringslivsledere. Ett av to hovedtema var spørsmålet om hvordan man kan få flere til å arbeide i høyere alder. Sveriges statsminister Fredrik Reinfeldt, vakte selv debatt da han i avisa Dagens Nyheter dagen før konferansen, tok opp muligheten for at vi må være yrkesaktive til vi er 75.

Da Norges arbeidsminister åpnet det norske året for aktiv aldring snakket Hanne Bjurstrøm varmt om fleksibel pensjonsalder, men sa likevel at hun ikke er sikker på om det beste seniorpolitiske initiativet er å oppheve 70 års grensen.

I Island er et arbeidsliv til 75 ikke uvanlig. Selv om det også der er færre nå enn før som jobber så lenge, jobber islendingene lengst i Europa. Islendingene liker å jobbe, skriver vår korrespondent. Hvorfor er det sånn? Og har arbeidsgiverne sett krisen som en mulighet til å kvitte seg med de eldre arbeidstakerne?

Arbeidslivet er avgjørende viktig for at eldre skal bli stimulert til å jobbe lenger. Før gjorde mange arbeidsgivere alt de kunne for å bli kvitt eldre medarbeidere. Nå ser det ut til at

mentaliteten har snudd. Det virker likevel som om det er få bevisste ledere som gjør noe aktivt for å holde på eldre arbeidstakere. Arbeidsliv i Norden kan vise til to gode eksempler: Sahalahtimodellen i Finland og Vattenfall i Sverige.

Den demografiske utviklingen har vært et tema til diskusjon i årevis. Det har for mange forblitt et fjernt fremtidsbilde. Nå er fremtiden her. Arbeidsliv i Norden setter derfor smakebiter på diskusjoner og konsekvenser I Fokus. For når babyboomerne, som de første etterkrigsgenerasjonene kalles, forlater arbeidsmarkedet, står vi på startstreken til noe Europa aldri har sett maken til. Da blir diskusjonene om fremtiden interessant. Allerede om fem år vil det være færre folk i enn utenfor arbeidslivet. Etter hvert vil vi kanskje diskutere hvordan det gode liv som hundreåring skal være.



Jens-Ole Petersen og Casper Albricksen i "Enemærke og Petersen". Jens-Ole har vært i entreprenørvirksomheten i 31 år og jobber i team med tre yngre.

Aktive eldre og solidaritet mellom generasjoner

Aldri tidligere i historien har så mange levd så lenge og vært så friske i så høye aldre som i dag. Om få år vil det bli langt flere 100-åringer, og folk som lever 20-30 år etter å ha pensjonert seg. Det er dette bildet som både gleder og uroer. Er Europa forberedt?

TEMA

09.02.2012

TEKST: BERIT KVAM

- Det er grunn til å feire, men det byr også på utfordringer. I 2017 vil det være færre unge i arbeidslivet enn mennesker som står utenfor arbeidsmarkedet, og antallet over 65 år øker.

Sånn anskueliggjorde Danmarks arbeidsminister Mette Frederiksen den demografiske utviklingen i Europa da "Det europeiske året for aktiv aldring og solidaritet mellom gen-

erasjonene 2012" ble lansert. Danmark har formannskapet i EU og holdt sin åpningskonferanse om temaet i København i januar med to EU-kommissærer og tre ministre til stede. Siden har det europeiske året blitt lansert i flere land.

I København ble et aldrende samfunn presentert ut fra perspektiver som helse, velferd og arbeid. Aktiv aldring handler om ulike aspekter, som betydningen av fysisk aktivitet for

helse og velvære i høyere aldre og nye former for stimulering av omsorgstrengende. Tanken er at når eldre holder seg friske og selvhjulpne lenger, er det til gode for yngre generasjoner som skal finansiere velferdssamfunnet. Dessuten vil det i en tid med knapphet på arbeidskraft, ha stor betydning for arbeidskraftsbehovet i den fremtidige helse- og velferdssektoren. Arbeidsministeren var også opptatt av mulighetene som alderssammensatte team i arbeidslivet gir.

Eldre og yngre sammen

- Når eldre og yngre jobber sammen i team, kan de utfylle hverandre. Unge har fysisk styrke og eldre har erfaring som de kan dele med de unge, sa Mette Frederiksen og viste til den danske entreprenørvirksomheten "Enemærke og Petersen" som et eksempel på et firma, som ifølge henne:

- gjør det meste ut av sine ansatte i alle aldre.

Mette Frederiksen pekte på politikernes ansvar for at det skal være mulig og attraktivt for eldre å arbeide litt lenger, og for at eldres kompetanse skal være etterspurt. Samtidig understreket hun betydningen av å stimulere folk til å ta vare på helsa og ta aktiv del i samfunnslivet.

Særlig vekt la hun på at arbeidsmiljøet må forbedres i virksomheter der faren for burn-out er stor.

- Arbeidsmiljøet må tilpasses slik at det blir mulig for eldre arbeidstakere å jobbe lenger.

- Det ville være en skam hvis vi ikke tok inn over oss at seniorene er viktige resurspersoner med massevis av erfaring.

Hun var også opptatt av at å satse på eldre arbeidstakere ikke er til hinder for å satse på unge.

Ungdomsledigheten må ned

- Selvfølgelig må vi sette i verk tiltak for å løse ungdomsledigheten. Unge må få opplæring og trening og komme inn på arbeidsmarkedet. Men det er ikke en enten eller situasjon. Vi må samtidig holde på de eldre, for om ikke lenge vil vi ha behov for flere i arbeidsmarkedet på grunn av den demografiske utviklingen, sa Mette Frederiksen.

Det europeiske året og den demografiske utfordringen er blitt løftet frem på ulike arenaer i Norden. Norges arbeidsminister, Hanne Bjurstrøm, var også opptatt av ungdomsledigheten da hun åpnet den nasjonale konferansen om aktiv aldring i regi av Senter for seniorpolitikk i Oslo:



- Ungdomsledigheten er den største trusselen mot å lykkes med en aktiv seniorpolitikk, fordi den kan påvirke holdningene til eldre i arbeidslivet.

Hun mente videre at Norge er i en forholdsvis heldig situasjon fordi Norge gjennom flere tiår har hatt høyere fødselstall og høyere sysselsetting blant eldre i arbeidslivet enn landene generelt i EU, noe hun blant annet tilskrev en aktiv likestillings- og familiepolitikk.

- Men, sa hun, det krever solidaritet mellom generasjonene når færre unge må produsere verdier for flere eldre.

- Den demografiske utviklingen setter generasjonskontrakten på prøve. Hvis kontrakten skal styrkes må begge parter bidra, eldre må ikke ta ut for mye korttidspensjoner og unge må akseptere at oppgavene i arbeidslivet tilpasses et livsløp.

70 år en god grense

Hanne Bjurstrøm tok også opp konsekvensene av pensjoner og pensjonering.

- Vi må tilrettelegge pensjonssystemet for å tilrettelegge valg.

Norge har satt i verk en pensjonsreform med fleksibel pensjoneringsalder fra 2011. Det betyr at alderspensjon kan tas ut fra fylte 62 år og fritt kombineres med arbeid. Nå arbeider seks av ti alderspensjonister under 67 år ved siden av pensjonen. Pensjonsordningen er levealderjustert. Det betyr at når levealderen øker, må fremtidige pensjonister jobbe litt lenger for å få samme pensjon som dagens pensjonister.

Men fortsatt er det sånn at for ansatte i visse yrker som politi, fengselsvesen og forsvar er aldersgrensen 60 år.

Hanne Bjurstrøm stilte seg spørrende til slike særaldersgrenser, og dessuten til i hvilken grad det fortsatt skal være mulig å kombinere alderspensjon med ulike former for korttidspensjoner, som for eksempel sykepenger. Når det gjelder den generelle aldersgrensen på 70 år, var hun skeptisk til å endre denne.

- Det er ikke sikkert at det beste seniorpolitiske initiativet er at 70 års grensen oppheves.

No one size fits all

Behovet for pensjonsreform, betydningen av levealderjustert pensjon og muligheten til en fleksibel tilbaketrekning fra arbeidslivet, opptok også EU-kommissær for sysselsetting, sosiale forhold og inkludering, László Andor, ved åpningen av "Det europeiske året for aktiv aldring og solidaritet mellom generasjonene 2012" i København. Der ble han utfordret av fagorganisasjonen som var urolig for mismatchen på arbeidsmarkedet når pensjonsalderen øker og det ikke blir flere jobber.

László Andors gjennomgangstone var at "no one size fits all",



og at det er flere aspekter ved aktiv aldring enn pensjon.

- Aktiv aldring handler om å skape bedre muligheter på arbeidsmarkedet, men også om utdanning og læring, om helse og sosiale tjenester og om bolig og offentlig infrastruktur. Og det handler om holdninger, tilføyde han, og fortalte om sine inntrykk fra Danmark:

- Den måten som 60-åringer og 70-åringer i Danmark kler seg, oppfører seg, sykler rundt og bare lever, er så annerledes enn det stereotype bildet av en eldre person.

- Men det er ikke bare sykkel og klesdrakten, 58 prosent av folk i alderen 55-64 er i jobb, mens gjennomsnittet i samme aldersgruppe i EU er under 50 prosent. Og arbeidsløsheten blant unge i Danmark er også lavere enn EU-gjennomsnittet.

- Det viser med all tydelighet at eldre ikke tar jobbene fra de unge, sa László Andor.

Men forskjellene i Europa er enorme. Det ble ikke minst demonstrert ved fortvilelsen over situasjonen i deler av Europa der økonomisk krise, arbeidsløshet og fattigdom står i sentrum, og der folk går i tog for å protestere mot myndighetenes innstrammingspolitikk.

- Hvordan skal jeg kunne rapportere hjem om at eldre skal være mer aktive? Var spørsmålet journalisten fra Romania stilte til EU-kommissær László Andor.



Fredrik Reinfeldt tar imot Danmarks statsminister Helle Thorning-Schmidt.

Äldre ska uppmuntras att arbeta högre upp i åldrarna

Fler måste uppmuntras att arbeta högre upp i åldrarna och man bör också vara beredd att omskola sig eller byta yrke eller karriär under ett yrkesliv. Det var budskapet från statsminister Fredrik Reinfeldt när han träffade journalister några dagar innan "Northern Future Forum" samlade nio statschefer i Stockholm

TEMA

09.02.2012

TEXT: GUNHILD WALLIN FOTO: SCANPIX

Att förmå den arbetande äldre befolkningen att arbeta högre upp i åldrarna är i dagarna ett hett ämne i Sverige, inte minst som det var ett av två huvudteman när nio statschefer från Storbritannien och de nordiska och baltiska länderna samlades i Stockholm för Northern Future Forum den 8-9 februari. Syftet med konferensen är att skapa en mötesplats där politiker, forskare och näringsliv kan samtala om viktiga framtidsfrågor.

- Den här sortens samtal sker för sällan. Vi sitter ofta fast i kortsiktiga krishantering, men här har vi möjlighet att diskutera tillväxtförutsättningar på sikt. Det är ett givande format och behöver inte nödvändigtvis landa i en text, sade Fredrik Reinfeldt på en pressbriefing några dagar innan mötet.

Ny karriär mitt i livet

Som värd för Northern Future Forum har Sverige fått styra inriktningen på mötet och valt de två teman som diskuterades under mötet. Det ena temat handlade om kvinnligt entreprenörskap och hur fler kvinnor kan få ledande positioner. Det andra temat handlade om de demografiska utmaningarna.

De stora fyrtiotalskullarna är på väg ut ur arbetslivet och det är en grupp som vill se stora ambitioner på välfärdsområdet, enligt statsminister Reinfeldt. Samtidigt lever vi i en allt mer global konkurrens, som innebär att vi konkurrerar med länder som har sämre välfärd vilket ger dem färre skatter och avgifter och därmed billigare produkter.

Om den svenska välfärden ska kunna hålla dagens nivå är det därför viktigt att få människor att vilja arbeta högre upp i åldrarna. I en artikel i Dagens Nyheter dagen efter press-briefingen talade statsministern om ett utsträckt arbetsliv upp mot 75 år, vilket väckte stor debatt och många protester. Kritikerna talade om förslaget som hopplöst för de som har tuffa arbeten och är utslitna långt innan pensionen vid 65 år.

Men Fredrik Reinfeldt hänvisade till den borgerliga alliansens arbetslinje och menade att det aldrig kan vara bra att någon döms ut från arbetslivet på grund av ett tufft jobb. Istället för att den utslitna undersköterskan i Norrlands inland döms ut i förtid, ska man se vilka förmågor som hon har kvar och öppna möjligheter för omskolning och ny karriär. Att belysa arbetsmiljöns betydelse för människors vilja och ork att arbeta högre upp i åldern är också en del i den pågående pensionsåldersutredningens uppdrag. Fredrik Reinfeldt betonade också motivation och möjligheter till ett förlångt arbetsliv, snarare än mera tvingande incitament.

- Vi vill uppmuntra människor att arbeta större delen av livet, men det är uppmuntran och morot som är huvudorden, snarare än att tvinga alla att jobba längre. Vi vill också få till stånd en förändring i synen på arbetslivets faser, sade statsminister Fredrik Reinfeldt.

Ekonomi spelar roll

Frågan är då hur vi ska förmås arbeta längre? Aspekterna är flera. Det visades under konferensen "Bortom 65: Förnyade livschanser på arbetsmarknaden".

Det var ett arrangemang i regi av den av regeringen tillsatta Framtidskommissionen som i samband med Northern Future Forum dels talade om nödvändigheten att fler arbetar längre, dels tog upp frågan om incitament och strukturer. Pensionsåldersutredningen som pågår fram till april 2013 utreder bland annat detta, men också vad som gör att människor inte vill fortsätta arbeta efter 65 år.

Ännu finns inga resultat, men utredaren Ingemar Eriksson tycker sig se att ekonomiska incitament spelar roll. Sedan Sverige lade om pensionssystemet på 90-talet så att varje arbetat år ger mer pengar har andelen äldre i arbetskraften ökat. En annan viktig fråga är hur arbetet anpassas för att passa äldre, men också arbetstagares och arbetsgivares attityder.

Inom EU pågår för närvarande forskningsprogrammet "Best Agers" som omfattar åtta länder runt Östersjön och där man bland annat tittar på demografi och arbetsmarknad, attityder till äldre och metoder för att få äldre att stanna i jobb. Frågorna uppmärksammas utifrån tre perspektiv – individens, företagets eller organisationens och nationens.

Projektet pågår till och med 2012 och i år summerar man och sprider de erfarenheter och den kunskap man samlat in. Anders Östebo vid Göteborgs universitet är en av projektmedarbetarna. Han konstaterar att det är komplext och

mångfacetterat forskningsområde. Visserligen ligger Sverige ganska bra till med relativt sent utträde från arbetsmarknaden, men det finns stora demografiska utmaningar i vissa delar av landet, där man redan nu kan se att det inom en snar framtid inte kommer att finnas tillräckligt med unga för att ens fylla upp tjänsterna i offentlig sektor.

Åldersanpassat ledarskap

För att få människor att arbetat högre upp i åldrarna krävs mobilisering på alla nivåer.

- Att vara anställningsbar faller till viss del tillbaka på en själv och individen bör redan som 25-åring se hur han eller hon kan utvecklas kompetensmässigt och fysiskt för ett långt yrkesliv. Samtidigt ska man akta sig för att skuldbelägga individen. Alla har inte samma möjligheter att påverka sina yrkesliv och det finns ett köns- och klassperspektiv, säger Anders Östebo.

På nationell nivå finns en växande medvetenhet, men fortfarande finns många hinder för äldre som vill arbeta längre. Till exempel att det inte finns rätt till deltid efter 65. På arbetsgiversidan verkar det än så länge hända minst.

-Där är man fullt inriktade på morgondagens bokslut, men det behövs ett mer åldersmedvetet ledarskap. Varje ålder har sina förutsättningar och det krävs ett ledarskap som är anpassat efter det. För äldre kan det handla om möjligheten att få arbeta mer deltid och med mer flexibla tider. Arbetsmiljön är också väldigt viktig, säger Anders Östebo.

Ännu finns inte så många goda exempel på företag att relatera till, men statliga Vattenfall är ett. Deras arbete för att få äldre att stanna kvar i jobb visar att attityder är möjliga att förändra. Nils Friberg har i många år lett arbetet med "Ageing Workforce Management" på företaget. I dag är han pensionerad därifrån, men arbetar vidare på Universitetet i Växjö och på Kungliga Tekniska Högskolan, KTH, i Stockholm.

Koncernledningens stöd

Det hela började med att han kom tillbaka till kontoret i Sverige i början av 2000-talet efter en utlandsstationering i Sydamerika. Ungefär samtidigt kom en ny VD som ville göra något åt de i hans tycke alltför tidiga pensionsavgångarna. Utmaningen var att motivera människor att arbeta längre och att skapa villkor så att de skulle vilja och orka det. Det lockade Nils Friberg, som började engagera sig i uppgiften att finna ett sätt att få fler att jobba högre upp i åldrarna.

- Jag såg att kompetens i ett tekniskt företag som Vattenfall i hög grad består av erfarenheter som inte alltid är lätta att formulera. Kunde man få äldre att stanna kvar i arbetet skulle det vara lättare att föra över erfarenheterna till yngre medarbetare. Mötet mellan yngre och äldre arbetskraft är viktigt, säger Nils Friberg.

Med koncernledningens stöd utvecklade man ett program som fortfarande bär namnet 80/90/100 och som betyder att ett anställd på Vattenfall från 58 års ålder kan ansöka om 80 procent av sin tjänst till 90 procent av lönen och med 100 procents pensionstäckning. När programmet utformades slogs fast att det inte skulle prövas mot ohälsa, utan att alla skulle ha rätt att söka. Den närmaste linjeföraren fick fatta beslutet som sedan omprövades var sjätte månad. Innan programmet trädde i kraft anordnades heldagsseminarier för alla anställda över 57 år där man tog upp frågor om pension, ekonomi, livsstil och frågor kring arbetets värde.

- Med oss hade vi en person från koncernledningen och det var viktigt eftersom vi kunde visa att förslaget var förankrat högst upp i företaget. Det innebar också att många av de äldre kände att företaget såg deras värde och att deras insats spelade roll. Företaget gav en signal om att "det är värdefullt att du är kvar", säger Nils Friberg.

Pengar att tjäna

Under sju år drev han programmet 80/90/100 och när han slutade var den genomsnittliga pensionsålder i företaget 63,5 år mot 60 år då arbetet startade.

- Det vi gjorde visar att det går att skapa nya värderingar i ett företag och att det också är möjligt att bryta förväntningar om att gå tidigt i pension, säger han.

Nils Friberg har under åren intervjuat många äldre arbetskamrater på Vattenfall, både innan de deltagit i programmet, men också de som slutat.

- Det finns ett vanetänkande i samhället att pensionen hägrar som en blå lagun. Men även om jag målar den finaste akvarell som finns och ingen ser den, vad är den då värd? Värdet i livet och i arbetet är aktiviteter och engagemang som betyder något för någon annan. Förlusten med att sluta arbeta är för många förlusten av arbetskamraterna. Därför blev också många tacksamma för att det fanns en lösning, säger Nils Friberg.

När programmet lanserades fanns farhågor att det skulle innebära en förlust i pengar, men det har visat sig att man genom att undvika tidiga pensionsavgångar kunde spara miljoner.

- Det visade sig också att aktiviteten var väl så bra den tid de som omfattades av programmet var på jobbet. Man fick dessutom gladare och mer intresserade medarbetare, säger Nils Friberg.



Brian Hansen og Claus Jørgensen jobber i team i det danske byggefirmaet "Enemærke og Petersen"

Myter dominerer holdninger til eldre i arbeidslivet

Påstanden om at eldre tar jobbene fra yngre har ikke rot i virkeligheten. Axel Börsch-Supan, direktør for det tyske Max Planck Instituttet avslører myter om eldre i arbeidslivet.

TEMA

09.02.2012

TEKST OG FOTO: BERIT KVAM

Det er ikke belegg for at produktiviteten synker med økt alder, men de beste resultatene oppnås med alderssammensatte team, sier han. Det har også det danske byggefirmaet "Enemærke og Petersen" gode erfaringer med. Brian Hansen og Claus Jørgensen (bildet over) har begge bidratt til det.

Det er en omfattende internasjonal undersøkelse med 80 000 respondenter i alderen 50+ i 20 europeiske land og åtte utenfor Europa, professor Axel Börsch-Supan legger

til grunn for sitt innlegg på åpningskonferansen for Det europeiske året for aktiv aldring og solidaritet mellom generasjoner i 2012.

Axel Börsch-Supan har særlig sett på aldersgruppen 60-69, fordi det her er et vindu for pensjonering. Mytene han vil til livs er for eksempel: at eldre arbeidstakere pensjonerer seg tidlig på grunn av dårlig helse, at eldre arbeid-

stakere er mindre produktive enn yngre eller at pensjonering er toppen på lykke.

- Tidlig pensjonering har ingen ting med dårlig helse å gjøre, sier Axel Börsch-Supan.

Han viser at helsetilstanden generelt blant folk i alderskategorien 50+ er god. Det skjer en viss svekkelse i aldersgruppen 60-69, men denne svekkelsen er mye mindre enn variasjonen innen hver kohort eller aldersgruppe. Undersøkelsen viser også at eldre arbeidstakere ikke primært pensjonerer seg på grunn av dårlig helse.

- Ikke si opp eldre arbeidstakere, advarer han videre.

Det er ikke bare en myte at eldre arbeidstakere er mindre produktive enn yngre, men faktisk feil, sier professor Axel Börsch-Supan. Undersøkelsen han refererer er basert på 100 000 observasjoner av fremstillingen av samme type produkt over en standardisert periode. Resultatene viser at eldre arbeidstakere ikke gjorde noen feil. Hvis man holder erfaring konstant og ser på den rene alderseffekten, er det ingen stor forskjell mellom aldersgruppene. Hvis man ser alene på effekten av erfaring, viser resultatene at eldre arbeidstakere ikke er mindre produktive i rutinejobber. Men en kombinasjon av alder og erfaring gir de beste resultatene. Det vil si at hvis man fortsetter i samme jobb som en har hatt tidligere, holder produktiviteten seg høy. Hvis eldre arbeidstakere skifter jobb, kan det være vanskelig å opprettholde produktiviteten. Da er det behov for læring.

En tredje myte som opptar professor Axel Börsch-Supan er myten om at eldre arbeidstakere ser fem til å pensjonere seg, at de ikke vil være aktive. Men resultatene viser at gleden over friheten fort fortar seg. Undersøkelsen viser at tidlig pensjonister har mindre sosial kontakt enn da de jobbet. Det viser seg også at pensjonering fører til lavere kognitiv stimulering. Mange blir sittende foran TV-en. Aktivitet hjelper en til å holde seg frisk lenger. Kan det ha konsekvenser for pensjoneringsalderen? spør Axel Börsch-Supan.

En fjerde myte han tar livet av, er myten om at aktive eldre ødelegger for de unge.

- Eldre arbeidstakere tar ikke jobbene fra de unge. Denne myten er den største hindringen for å øke sysselsettingen i aldersgruppen 55+. Faktum er at det er motsatt. Tidlig pensjonering er dyrt. Dessuten er det en tydelig sammenheng som viser at det er i de land som generelt har den laveste arbeidsløsheten som også har den minste andelen av tidlig pensjonerte i aldersgruppen 60-64 år. Det ser ut til at aktivitet fører til mer aktivitet, sier Axel Börsch-Supan.



Leena Savolainen är en av de äldre arbetstagarna vid fabriken i Sahalahti.

Flexetid nyckeln till längre arbetsliv

Folk är intresserade av att jobba längre om de bara får en möjlighet att anpassa jobbet till vad de klarar av. En ny undersökning visar att flexibla arbetslösningar ökar intresset. I Finland får forskningen stöd i praktiken.

TEMA

09.02.2012

CARL-GUSTAV LINDÉN

Livsmedelsföretaget Saarioinen satte år 2004 igång ett försök vid fabriken i Sahalahti med att stödja äldre arbetstagare, ett experiment som utföll väl och senare utvidgades till hela koncernen. Tillsammans med företagshälsovården utformade arbetsgivare och fack en plan som syftade till att höja pensionsåldern och minska sjukfrånvaron.

Ny forskning visar att intresset för att jobba längre har ökat och att flexibel arbetstid är en väg. Saarioinen har infört ett helt frivilligt, men mycket populärt system som gör livet lättare för äldre arbetstagare. De får uppgifter som inte är lika tunga rent fysiskt, de behöver inte arbeta i tre skift och cirkulerar inte heller mellan olika arbetsmoment som andra.

De har även rätt att gå till fysioterapeuten på företagets bekostnad.

Ledig tid

Dessutom har de rätt att byta den så kallade semesterpremien till ledig tid vilket då ger en semester som är 15 dagar längre än för de yngre. Dessutom får de som arbetat länge i företaget efter viss tid en premie som också kan bytas ut mot ledig tid. Därtill har de förtur när kvoten för alterneringsledighet fördelas. Ändå får de behålla samma lön. Alla som arbetat i företaget minst fem år och fyllt 55 år kan vara med.

- Nästan alla söker till programmet, säger fabriksdirektör Ritva Tuohimaa.

För tillfället handlar det om 80 personer eller var tionde anställd. Hon anser att resultaten varit bra. Andelen anställda som är över 60 år hade vuxit från 3,5 till 6,3 procent under den tid programmet varat och pensionsåldern har stigit till 61,5 år, vilket är mer än ett år senare än i snitt.

Förmän i fokus

Vad gäller utmaningarna så är det närmast förmännen som får mer arbete när de ska anpassa arbetsuppgifterna på individuellt nivå.

- Det krävs ganska mycket av dem.

Ursprungligen infördes seniorprogrammet för att arbetskraftsbristen stod inför dörren. Därför skulle pensionsåldern höjas.

- Men vi har inget problem med att hitta arbetstagare för tillfället.

Andra företag har visat så stort intresse för erfarenheterna från fabriken att många nu allmänt talar om en "Sahalahti-modell" för att locka folk att jobba längre.

Får stöd

Erfarenheterna från Saariainen stöder resultaten i en färsk undersökning som Arbetshälsoinstitutet i Helsingfors gjort. Flexibla arbetstider och god hälsa är förutsättning för att folk i arbetaryrken ska stanna längre i arbetslivet. Samtidigt har få arbetare - 19 procent år 2009 - möjlighet att flexa mot 37 procent av tjänstemännen.

Potentialen för längre karriärer ökar: undersökningen visar att hela 73 procent av de högre tjänstemännen år 2009 kunde tänka sig arbeta efter 63 års ålder. Tre år tidigare var andelen 63 procent. Motsvarande andel för lägre tjänstemän var 64 procent jämfört med 55 procent år 2006 och för arbetare 53 procent, upp från 48 procent.

Många olika faktorer ska vägas samman inför beslutet att jobba längre.

- De anställda behöver incitament i form av flexibla arbetstids- och arbetsplatslösningar, sund och trivsamt arbetsmiljö, balanserad arbetsbelastning, gott chefskap, bra arbetsklimat och stöd från företagshälsovården, säger specialforskare Merja Perkiö-Mäkelä från Arbetshälsoinstitutet.

Det handlar alltså om en helhet där arbetsförmåga och välbefinnande i arbetet ställs i fokus.

- Vår undersökning visar på vikten av att de anställda – särskilt de med arbetaryrken – får hjälp med att fortsätta arbeta. Även resultaten i den senaste Eurobarometern pekar i samma riktning, säger Perkiö-Mäkelä.

Bättre analys

Precis som Ritva Tuohimaa påpekade är förmännen i nyckelposition eftersom deras insats är avgörande vad gäller tidspress, arbetsplatsmobbing, personkonflikter och bristande stöd från chefen.

Enligt äldre forskare Maarit Vartia borde alla tillsammans gå in för att identifiera psykosociala risker i arbetet och förhindra konflikter.

- Lämplig arbetsmängd, möjligheter att påverka sitt eget arbete och gott samspel inom arbetsgemenskapen ökar intresset för att fortsätta arbeta, säger hon.



Äldre är mycket aktiva i Island, bland annat av kulturella orsaker.

Hälften av alla äldre är yrkesaktiva i Island

Äldre islänningar tycker om att arbeta och arbetar längre än äldre i övriga Norden, Baltikum eller Storbritannien. Yrkesaktivitet är något som islänningarna värdesätter.

TEMA

09.02.2012

TEXT OCH FOTO: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR

Över hälften av islänningarna i åldern 60-65 år är aktiva på arbetsmarknaden. Endast en fjärdedel av esterna och letterna är yrkesverksamma i motsvarande ålder och knappt en fjärdedel av de äldre norrmännen är aktiva på arbetsmarknaden.

Islänningarnas aktivitet har sjunkit avsevärt i åldersgruppen 70-74 år. Trots det arbetar islänningarna fortsatt mest jämfört med andra nordbor, balter och briter. Knappt en femtedel av islänningarna är yrkesaktiva efter 70 år. På samma sätt har yrkesaktiviteten hos de övriga nationerna också sjunkit rejält. Minst yrkesarbetande 70-åringar finner man bland finländare, norrmän, svenskar och litauer.

I Island kan arbetstagarna på den allmänna arbetsmarknaden pensioneras vid 67 års ålder. Inom den offentlig sektor är pensionsåldern 65 år, men med möjlighet att kunna arbeta fram till 70 år. Kvinnor lämnar i regel arbetsmarknaden tidigare än männen på grund av hälsoskäl. Kvinnorna förtidspensioneras i genomsnitt vid dryga 65 år medan männen pensioneras i genomsnitt vid 70 år.

Alla islänningar betalar en viss andel av sina löner i privata pensionsfonder. Vid fyllda 65 år kan pensionerna utbetalas. Professor Stefán Ólafsson vid Islands Universitet säger att detta kan bidra till att kvinnorna anser sig kunna förtidspensioneras.

Värderar äldres aktivitet

Enligt det traditionella isländska tankesättet är det viktigt att arbeta, också när man blir äldre. Island hade stort behov för arbetskraft före bankkraschen hösten 2008 och äldre hade inga problem med att hitta jobb. De ville gärna förbättra sina levnadsvillkor med extrainkomster.

VD:n för Arbetsgivarnas förbund i Island, Vilhjálmur Egilsson, säger att de äldres ställning på arbetsmarknaden inte har påverkats av bankkrisen och att de äldre inte har förlorat sina jobb i större utsträckning än andra åldersgrupper. Han berättar att förbundet uppmanar arbetsgivarna att behålla arbetstagarna så länge som möjligt, oberoende av deras ålder. Han bedömer att de äldre arbetstagarna får mycket uppskattning och värderas av de isländska arbetsgivarna.

Under de senaste åren har de äldre i Island i allmänhet kommit till den slutsatsen att de inte kan försörja sig på sin pension. Det är alltså en av orsakerna till att äldre har fortsatt arbeta så länge som möjligt. Och hittills har det lönat sig.

Men pensionärernas riksförbunds ordförande, Jóna Valgerður Kristjánsdóttir, poängterar att arbetsmarknaden de senaste åren har förändrats. Den äldre befolkningen har visserligen blivit väl mottagen på arbetsmarknaden och har därför blivit kvar länge inom yrkeslivet men hon spår att attityderna förändras och att allt fler pensionärer inte vill arbeta längre. Inte minst för att det inte är lika lönsamt som det var tidigare.

Som orsak nämner Kristjánsdóttir bland annat det att finns nya regler i Island som gör att extrainkomster bidrar till att sänka pensionerna och de statliga bidragen med närmare 60 procent. Pensionärer som jobbar får därför mindre utbetalt än tidigare. Dessutom har det blivit skatteförhöjningar som ramar pensionärerna hårt.

Påverkar inkomsterna

Kristjánsdóttir kritiserar också regeringen. Hon anser att den arbetar för att de äldre ska pensioneras tidigare för att därmed skapa arbetsplatser åt yngre åldersgrupper.

- Folk har bättre hälsa nu än för 20 år sedan. Jag är övertygad om att de flesta äldre skulle jobba så länge som de orkade om inte lönerna skulle påverka pensionerna och de olika bidragen från staten, säger Kristjánsdóttir. Hon frågar sig också;

- Varför ska man arbeta om det påverkar inkomsterna så dramatiskt?

Men professor Stefán Ólafsson vid Islands Universitet säger att undersökningar visar att arbetsgivare av flera skäl högt uppskattar de äldres insats på arbetsmarknaden.

- En undersökning från 2004-2005 visar att arbetsgivarna anser att de äldre är både mer ansvarsfulla, mer plikttrogna och att deras yrkeserfarenhet är en stor fördel, säger professor Ólafsson.

Annorlunda fortbildningstradition

Island har en annorlunda och inte lika lång fortbildningstradition som övriga Norden. Det var först med en ny lag år 2010 som den isländska staten systematiskt började organisera ett fortbildningssystem för yrkesaktiva. Den statliga fortbildningen är till endast för lågutbildade personer som utgör en tredjedel av arbetskraften i Island.

Island har nu flera vidareutbildningscentra som arbetar i enlighet med den nya lagen. Man arrangerar kurser efter utbildningsministeriets planer och erbjuder studie- och sysselsättningsrådgivning och kompetensvärdering för individuella arbetstagare. Inga speciella kurser organiseras för äldre, säger avdelningschef Stefán Stefánsson vid undervisningsministeriet i Island.

- Äldre har besökt oss i ministeriet och talat för speciell fortbildning för äldre men det har inte blivit av, säger Stefánsson.

Trots detta satsar Island mycket på fortbildning enligt Vilhjálmur Egilsson från Arbetsgivarnas förbund.

- Man har idag förstått att fortbildning är viktigt, säger han.



Oldies & Goldies på åpningen av Det europeiske året for aktiv aldring

Ung, middelaldrende eller gammel?

Hvor gammel er du når du er gammel? Oppfatningen av alder varierer mye mellom landene i Europa. Det gjør også synet på konsekvensene av den demografiske utviklingen: Generelt mener de færreste at det er nødvendig å øke pensjoneringsalderen i løpet av de neste to tiårene. Det viser ”Special Eurobarometer 378 Active Ageing”.

TEMA

09.02.2012

TEKST : BERIT KVAM, FOTO: BJÖRN LINDAHL

Hvor gammel kan en være for å bli kalt ung? Eller, hvor gammel må en være for å bli kalt gammel? I Malta, Portugal og Sverige blir man ifølge Eurobarometeret ansett som ung frem til en er 37 år, i Island går grensen nærmere 40 år, mens på Kypros og i Hellas kalles folk unge til de er 50 år.

Gjennomsnittlig sett anser europeere at en er ung så lenge en er under 42 år, og at folk er gamle når de er 64. I Danmark, i Finland, i Island og i Norge ansees folk som gamle i 65 års alder, mens i Sverige må man bli nesten 67 for å bli ansett som gammel.

Synet på alder varierer også med alder. For eksempel er det sånn at jo eldre folk blir, jo eldre må andre folk være, for å bli kalt gammel, og svært få vil kalle seg selv gammel, selv er man enten ung eller middelaldrende – ikke gammel.

Pensjonering

Forskjellen mellom landene i Europa er markante, også når det gjelder oppfatningen av behovet for å øke pensjonsalderen: Kun en av tre europeere er enige i at pensjonsalderen bør settes opp før år 2030, mens seks av ti mener at det er helt unødvendig.

I Danmark er 58 prosent enige i pensjonsalderen bør øke. Blant de svenske respondentene er det 38 prosent som mener det samme, mens 33 prosent av islendingene og 32 prosent av finner og nordmenn er enige i at pensjoneringsalderen bør settes opp før 2030.

Fleksibel avgang fra arbeidslivet ved å kombinere arbeid og pensjon appellerer heller ikke like mye til alle: 90 prosent av svenskene i utvalget er positive til å jobbe deltid samtidig som de tar ut deler av pensjonen. I Danmark er 87 prosent positive til en slik kombinasjon, og i Island 86 prosent. I Finland og i Norge er respondentene ikke fullt så entusiastiske. I Finland er det 80 prosent og i Norge er det 72 prosent som er positive til å kombinere deltidsjobb med deltidspensjon i stedet for å ta ut full pensjon.

Norge topper, med sine 18 prosent, listen over dem som er helt imot en ordning med deltidspensjon. I Finland er 11 prosent imot, i Danmark 3 prosent, i Sverige er kun 2 prosent og i Island er 1 prosent imot en ordning der man kan kombinere arbeid og pensjon.

Når det gjelder synet på obligatorisk aldersgrense, skiller også Norden seg ut. Det viser svarene på spørsmålet: "Uavhengig av den offisielle aldersgrensen i ditt land, burde det være en alder der det er obligatorisk å slutte å jobbe?"

Vel halvparten av de europeiske respondentene svarte at de er imot tvungen aldersgrense. I Norden var motstanden mot obligatorisk aldersgrense særlig uttalt:

I Danmark svarte 84 prosent av respondentene at de er imot obligatorisk aldersgrense, mens 15 prosent var for, i Island svarte 83 prosent at de er imot og 16 prosent for. I Norge og Finland var motstanden mot tvungen aldersgrense mindre: I Norge var 68 prosent imot og 21 prosent for, og i Finland var 63 prosent imot, mens 33 prosent var for tvungen aldersgrense.

Generelt viser den europeiske surveyen at de som er mest positive til tvungen aldersgrense er folk med lavere utdanning, folk med manuelt arbeid og arbeidsløse.

Hvis det skal være en obligatorisk aldersgrense synes de fleste i Norden at 70 år er en bra aldersgrense, med unntak av svenskene som mener den kan være i underkant av 69 år.

Kilde: Eurobarometeret Aktiv Aldring

(Eurobarometeret er utgitt av Europakommisjonen i tilknytning til lanseringen av Det europeiske året for aktiv aldring og solidaritet mellom generasjonene 2012

Hur många äldre finns det egentligen? Och vill de jobba mer?

När EU lanserade att 2012 skulle bli Europaåret för aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna, fick Eurostat samtidigt i uppgift att ta fram relevant statistik. "Det kommer att bli vanligt att en, eller bägge föräldrarna fortfarande är i livet när man pensionerar sig", är en av de tankeväckande slutsatserna.

TEMA

09.02.2012

TEXT: BJÖRN LINDAHL

Enligt Eurostat fanns det 87 miljoner människor som var äldre än 65 år i EU:s 27 medlemsländer, den 1 januari 2010. De utgjorde då 17,4 procent av befolkningen. 25 år tidigare, 1 januari 1985, fanns det i samma länder 59 miljoner människor över 65 år. Den gången utgjorde de 12,8 procent av befolkningen.

I statistiken är vi vana vid att tala om medellivslängd. Vi är stolta över att alla de nordiska länderna ligger högt i den internationella statistiken, med 78,6 år för män och 83,3 år för kvinnor i Sverige, som har det nordiska rekordet för bägge könen. Men det talet säger inte så mycket om samhället.

Island lägst medianålder i Norden

Delar man istället upp befolkningen i två lika stora grupper, en gammal och en ung, är medianen mittenstreck: den ålder där det finns lika många yngre som äldre. 1960 var medianen i Norden lägst i Island, med 25,6 år och högst i Sverige, med 36 år. Den svenska siffran var dessutom högst i Europa.

Idag är det Tyskland som har högst medianålder i Europa, med 44,2 år, medan de nordiska länderna ligger på 34–42 år. Island är fortfarande lägst men Finland ligger högst.

Skillnaden mot Kina är stor. I de 27 EU-länderna med en samlad befolkning på en halv miljard människor, finns det 23 miljoner personer som är äldre än 80 år. I Kina, med 1,3 miljarder invånare, finns det bara 18 miljoner personer som är så gamla. Ännu färre, åtta miljoner, finns det i Indien med en total befolkning på 1,2 miljarder.

En vanlig förklaring till att befolkningen blir äldre är att de stora barnkullarna efter kriget nu håller på att pensionera sig.

- För många människor är det naturligt att i första hand tänka på åldrandet som en följd av att vi lever allt längre. Delvis är det förstås så, men en befolknings åldrande beror i minst lika hög grad av födelsetalen. Dagens europeiska åldrande är till mycket stor del en följd av lågt barnafödande, skriver Thomas Lindh, forskare på Institutet på Framtidsstudier, i rapporten "Sverige i en åldrande värld", som gjordes på uppdrag av Globaliseringsrådet.

Befolkningen fortsätter att åldras

Medianåldern förväntas öka inom hela EU och stabiliserar sig först 2060, då den kommer att vara 47,6 år. Fem procent av befolkningen kommer då att vara över 80 år.

För att inte bördan av att ta hand om de äldre ska bli för stor är det viktigt att de som inte är äldst hjälper till med att ta hand om de riktigt gamla. Det är här slagordet om aktivt åldrande kommer in. De stora barnkullarna som föddes efter kriget och som nu ska gå i pension ska på något sätt förmås att fortsätta att jobba och inte förtidspensionera sig som tidigare generationer gjort.

"Aktivt åldrande innebär att om folk ska arbeta längre, så kommer de behöva vara i god fysisk och mental hälsa, ha flexibla och hälsosamma arbetsplatser, program för livslångt lärande och goda pensionsvillkor", skriver Eurostat.

För det är inte säkert att den solidaritet mellan generationerna som EU vill uppnå kommer frivilligt. Här ligger inte de nordiska länderna i topp – tvärtom.

Fem procent av danskar över 50 år vill jobba mer

Ställer man frågan till de som är äldre än 50 år hur många timmar per vecka de vill jobba, svarar 49,7 procent av svenskarna i den åldern att de vill jobba färre timmar. Irländarna smiter emellan med 46,5 procent som vill jobba mindre, medan danskarna ligger på 45,7 procent. Finland ligger på

HUR MÅNGA ÄLDRE FINNS DET EGENTLIGEN? OCH VILL DE JOBBA MER?

31,5 procent, medan Norge – trots sina oljeinkomster, ligger på 31,6 procent. (Islänningarna har inte svarat på denna fråga). 9,0 procent av norrmännen över 50 år kan tänka sig att jobba mer, ungefär samma nivå som Finland. 6,9 procent av svenskarna över 50 år vill jobba mer och bara 5,0 procent av danskarna.

Det kan jämföras med länder som Frankrike och Nederländerna, där 16 procent av 50-åringarna vill arbeta mer.

Kommissionen vill undanta småföretag från arbetsmiljöregler

I de nordiska länderna måste små företag följa samma arbetsmiljöregler som de stora. Men det ska det bli ändring på föreslår EU-kommissionen, som vill införa mindre strängare regler för småföretag.

NYHET

09.02.2012

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR FÖR EU & ARBETSRÄTT

Genom att utöva politiskt tryck mot våra lagstiftare vill EU-kommissionen också se till att EU:s minimiregler i realiteten blir maximum. Förslaget innebär en helomvändning i synen på socialpolitiken inom EU.

Med hänvisning till den ekonomiska krisen ger sig EU alltmer in på områden som hittills har ansetts vara medlemsstaternas ensak. 2010 fick EU-kommissionen befogenhet att lägga synpunkter på lönebildningen på ett sätt som tidigare hade varit otänkbart. Det senaste initiativet presenterades vid stats- och regeringschefernas toppmöte i början av december 2011. I en rapport med rubriken "Att minska regelbördan för små och medelstora företag – Anpassning av EU:s regler till småföretagens behov" föreslog kommissionen att utgångspunkten för all ny EU-lagstiftning ska vara att små och medelstora företag ska vara helt undantagna, om det inte bevisligen är nödvändigt att de omfattas. Om det är så, ska man försöka hitta lösningar som är anpassade för dessa företag och som är mindre betungande. Rapporten innehåller också en rad exempel på redan existerande regler där kommissionen vill införa undantag för mindre företag.

Då ska man veta att de små och medelstora företagen enligt rapporten utgör 99 procent av alla företag och står för mer än två tredjedelar av sysselsättningen i den privata sektorn. Av dessa är i sin tur 92 procent s.k. mikroföretag med högst 10 anställda. Även om man skulle nöja sig med att göra särregler enbart för dem skulle undantagen alltså ha betydelse för många arbetstagare.

Många EU-regler är ytterst komplicerade och det är förstås bra om man avskaffar sådana som inte behövs.

Reaktionerna på rapporten visar dock att det kan bli svårt att enas om vilka regler som är onödiga. Rapporten rör alla typer av lagstiftning, men det som oroar fackliga organisationer såväl på EU-nivå som i Norden är att kommissionen särskilt pekar ut regler som rör arbetstagares rättigheter, och i all synnerhet arbetsmiljöregler. Nästan hälften av kommis-

sionens exempel på bestämmelser som kan luckras upp hör dit. Synsättet i Norden är tvärtom att anställda i små företag är värda samma skydd som andra arbetstagare.

Nu skulle inte de nordiska länderna vara tvungna att införa de här undantagen om förslaget skulle bli verklighet. EU:s arbetsrättsliga regler är nämligen alltid minimiregler. Det står uttryckligen i EU:s fördrag att medlemsstaterna får behålla eller införa mera långtgående skyddsåtgärder. Att man inför särskilda småföretagsregler på EU-nivå räcker alltså inte för att den föreslagna strategin ska bli effektiv. Det andra ledet i strategin går därför ut på att utöva politiskt tryck för att få medlemsstater att avstå från så kallad gold plating. Varje år ska kommissionen publicera en så kallad resultattavla där det framgår vilka medlemsstater som ställer högre krav än EU:s minimiregler, en form av underförstådd kritik. Kommissionen ska också arbeta med medlemsstaterna för att, som den skriver, hjälpa dem att avstå från att ställa högre krav än EU-lagstiftningen.

Så vad händer nu? Enligt pressmeddelande från toppmötet ställde sig alla stats- och regeringschefer bakom rapporten. Men om det faktiskt ska bli några undantag för småföretag i t.ex. olika arbetsmiljödirektiv måste först kommissionen lägga fram ett konkret förslag till ändringar, som sedan måste få tillräcklig majoritet i både ministerrådet och parlamentet. Att Danmarks, Finlands och Sveriges statsministrar ställt sig bakom rapporten behöver inte betyda att de är beredda att ge upp den nordiska traditionen på arbetsmiljöområdet. Den svenska näringsministern är visserligen pådrivande i EU:s arbete med att förenkla företagens regler, men det rör som sagt alla typer av lagstiftning. Och inifrån Arbetsmarknadsdepartementet hörs samtidigt bestämda signaler om att arbetsmiljölagstiftningen även i fortsättningen ska skydda anställda i små företag lika väl som i stora.



Trine Lise Sundnes på sitt kontor högst upp i Folkets Hus i Oslo. - Jag spelar fotboll själv men affischen bakom mig är från en kampanj mot rasism: "Det är bara färgen på tröjan som räknas".

Trine Lise Sundnes är de nordiska arbetstagarnas röst i ILO

Det var i Europa som de viktigaste konventionerna som reglerar arbetslivet först infördes och som senare implementerades i andra länder. Men nu hotas dessa rättigheter av europeiska länder, som ständigt är på jakt efter fler möjligheter att skära ned, på grund av den ekonomiska krisen. Det säger Trine Lise Sundnes, som är de nordiska arbetstagarnas representant i ILO:s styrelse.

PORTRETT

26.01.2012

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

ILO är FN:s fackorgan för arbetslivsfrågor. Den är unik på så sätt att den är en organisation med tre parter: Arbetsta-

garna och arbetsgivarna har hälften av representanterna i styrelsen, regeringarna den andra hälften.

- Att Norden finns med i styrelsen är en lång tradition. Vi har varit representerade nästan utan uppehåll sedan 1919. Jag representerar alla arbetsorganisationer i Norden, inte bara LO, som jag kommer ifrån.

Trine Lise Sundnes tillhör det norska LO:s sekretariat och har där bland annat ansvar för arbetsmiljöfrågor. Hon har suttit i ILO:s styrelse i tre år och tog i fjol fatt på ytterligare en treårsperiod.

Nordisk anda

- ILO är ju väldigt mycket en organisation i nordisk anda. Vi har en hög organisationsgrad på bägge sidor av arbetslivet och kollektivavtal med hög täckningsgrad. Det är ryggmärken i ILO.

- Vi möts tre gånger per år, men varje möte är 2-3 veckor långt, så jag bor två månader varje år i Genève, där ILO har sitt huvudkontor.

- Själv leder jag arbetstagargruppen i frågor som handlar om finans, program och administration. Dessutom sitter jag i en liten kommitté som kallas CFA, Committee for Freedom of Association. Den ska behandla klagomål om brott på konventionerna 87 och 98 ska följas. De handlar om rätten att organisera sig och till att driva kollektiva förhandlingar.

- Det är en kommitté där man kommer väldigt nära de enskilda människornas liv, eftersom det bland annat handlar om förföljda fackföreningsledare som hotas av att bli likviderade eller som sitter i fängelse. Eller att en fackförening nekas att ha strejkrätt. Vi sysslar med sådant som verkligen får betydelse för folks liv, säger Trine Lise Sundnes.

Själv gjorde hon en snabb facklig karriär. På hennes CV står det att hon var au pair i Chicago, arbetade som kafévård på Aker Brygge och i telefonväxeln på Boligbyggelaget USBL innan hon i flera år var administrationssekreterare. Därefter blev hon facklig representant på heltid. Hon har varit en del av LO:s ledarskap sedan 2001.

Det är konventionerna, det vill säga regler som gör att arbetstagarna säkras vissa rättigheter i alla ILO:s medlemsländer, som är kärnan i organisationens arbete. Att reglerna är universella gör också att länderna i alla fall delvis förhindras att konkurrerar om att ha så dåliga villkor för arbetarna som möjligt.

Husligt arbete regleras

- Den sista konventionen om husligt arbete, eller Domestic Work, har beskrivits som den sista spiken i kistan för att avskaffa slaveriet, handlar om regler för de som arbetar i andras hem, där det är mycket svårt att kontrollera villkoren. Det har tagit 20 år att få konventionen på plats.

Visst kan det vara frustrerande att det tar så lång tid, tycker Trine Lise Sundnes:

- Men när vi talar med de andra FN-organen anser de ändå att det går snabbare i ILO, speciellt genomförandet. Skälet är att de tre parterna redan pratat ihop sig. När andra FN-organ gör ändringar möts de ofta av protester från länderna och andra nationella grupper.

Den viktigaste frågan för ILO just nu är hur medlemsländerna ska hantera den ekonomiska krisen.

- Där går ILO längst i att tala om sysselsättningen, medan andra talar om att skära ned. Vi är väldigt tydliga på att vi inte kan övervinna krisen enbart med nedskärningar. Vi måste balansera ekonomin, välfärden, tillväxten och sysselsättningen, samtidigt som vi ska bevaka arbetstagarnas rättigheter och se till att arbetsmiljön inte försämras.

- Lyckas man få en bra balans mellan de olika faktorerna så får man ett välfungerande, samhällen.



"Betala lånet med kreditkort"

Upprepade gånger under intervjun med Arbeidsliv i Norden kommer Trine Lise Sundnes tillbaka till hur viktigt det är att krisen också möts med offensiva satsningar och att den inte får bli en ursäkt för att försämra arbetstagarnas villkor.

- När ekonomerna talar om finanskrisen låter det nästan som en ideologi – avreglering har blivit det nya mantrat. I själva verket är det ofta motsatsen, att de länder som har ett gott regelverk också är bättre på att skapa tillväxt.

- Vissa länder i Europa försöker att återupprätta balansen bara genom att skära ned, men det går inte. Det är som att betala lånet med kreditkortet, där räntan är ännu högre. Dessutom måste parterna med. Jag frågade den grekiska arbetsministern varför inte de nedskärningar som man beslutat om skedde i samarbete med parterna.

- Svaret var att "de hade vi inte tid till". Det är en inställning som blivit dyr.

Hon tar Brasilien och USA som exempel på hur olika strategierna kan vara. Det som är viktigt är också den kontakt som

ILO har med de andra FN-organen och med andra organisationer som Världsbanken och den internationella valutafonden, IMF.

En av de stora succéerna för ILO var det gemensamma möte som hölls i Oslo mellan ILO och IMF i september 2010.

- Det var väldigt viktigt, eftersom det var ett genombrott för ILO:s tankesätt. Vi har genom vårt Decent Work – ett anständigt arbetsliv, fokuserat på fyra områden som måste fungera för att skapa ett hållbart samhälle: Förbättring av arbetstagarnas rättigheter, att förstärka det sociala skyddsnätet, den sociala dialogen och att skapa nya jobb. ILO har utvecklat verktyg som fungerar.

IMF sträckte sig längst

ILO erkände samtidigt att balanserade budgetar är en förutsättning för en sund ekonomi.

- Men att IMF i det gemensamma strategidokumentet erkände att Decent Work är det rätta spåret var nog mer uppsendeväckande bland dem ekonomerna i IMF än hos ILO. De sträckte sig längre än oss.

Bland dem som deltog på mötet i Oslo var ILO:s generalsekreterare Juan Somavía, den dåvarande IMF-chefen Dominique Strauss-Kahn, Frankrikes dåvarande finansminister Christine Lagarde, den tidigare grekiske statsministern George Papandreou samt Liberias president Ellen Sirleaf Johnson.

Att 2011 var ett turbulent år visas av att av dessa så är det bara den liberianska presidenten – i december i fjol hedrad med Nobels fredspris – och Juan Somavía som fortfarande behållit sina jobb. Den grekiske statsministern avgick i november för att ge plats åt en samlingsregering. Strauss-Kahn tvingades avgå i maj på grund av anklagelserna om sexuella trakasserier mot en anställd på det hotell han bodde på i New York. Han efterträddes av Christine Lagarde.

- Hur har det påverkat kontakten mellan ILO och IMF?

- Den är så fast etablerad nu att den rullar och går av sig själv. De möts regelbundet, varannan gång i New York och varannan gång i Genève.

Men helt oberörd var förstås inte IMF.

- När den nyheten briserade hade det varit förunderligt om inte organisationen förlamades under en viss tid. Men det finns inga signaler från IMF om att det vill gå bort från det gemensamma strategidokumentet.

Än så länge finns det inte många tecken på att krisen är över.

- Vi talar inte om det som en finanskris, utan som en sysselsättningskris. ILO:s årliga rapport visar att det nu finns 900 miljoner "Working Poor", det vill säga människor som har

mindre än två dollar per dag att leva på. Det är 55 miljoner fler än vad prognoserna låg på innan krisen inleddes 2008.

- Arbetet med Decent Work måste också sättas på agendan i de nordiska länderna. I Norge har vi till exempel ändrat sammansättningen av vår nationella ILO-kommitté, så att fler departement har involverats, inte bara arbetsdepartementet. För att ändra de olika policyområdena på ett koordinerat sätt är det viktigt att Närings- Finans och Utrikesdepartementet också deltar i arbetet.

Ungdomsarbetslösheten viktigast

- Vi har en väldig fokus på ungdomsarbetslösheten. Det är bara att se på de extremt höga talen för ungdomsarbetslösheten för att förstå att vi riskerar att gå miste om en hel generation. Hög arbetslöshet leder dessutom till social oro, eftersom det alltid finns olika grupper som utnyttjar en sådan situation.

Därför ser Trine Lise Sundnes det som lite verklighetsfrämmande att EU utropat 2012 till året då man ska fokusera på Active Aging, aktivt åldrande.

- I ILO:s styrelse har vi också diskuterat om frågan om sysselsättningen i ett demografiskt perspektiv skulle tas upp på den årliga ILO-konferensen. Men vi valde att låta den frågan ligga och att sätta upp ungdomsarbetslösheten på dagordningen istället. Det visar att vi kan ändra oss snabbare än EU.

Norden på en grön kvist

Arbetet i ILO är också en påminnelse om att de nordiska länderna, som Trine Lise Sundnes uttrycker det, sitter på en grön kvist jämfört med stora delar av världen.

- Inom arbetsmiljön i Norge har vi ett aktuellt fall i Nordnorge där ett renhållningsföretag ville införa en kundförbättring. Många ringde och frågade när sopbilen skulle komma och därför sattes det GPS-sändare på alla sopbilarna.

- Men därmed kunde arbetsgivaren se exakt hur chaufförerna körde och upptäckte att en av dem tagit längre paus än de andra. Han avskedades, även om han gjort allt det han skulle inom den avtalade tiden och ingen hade klagat.

Enligt Trine Lise Sundnes är det ett exempel på hur fackföreningarna måste följa med i teknikutvecklingen.

- Men samma teknik används i många länder för att spåra och likvidera fackföreningsledare. När vi nyligen mötte fackliga representanter från Guinea i Afrika var de tvungna att ha mobiltelefoner som inte gick att spåra och de plockade isär dem när de inte använde dem som en säkerhetsåtgärd.