

Nyhet

OECD: Sverige har flest invandrare i Norden - de får lättast jobb i Island

Tema

SAS-aftale vil presse lønnen ned også i andre virksomheder

Leder

Leder: Samarbeid under press

Tema

EU inför nya arbetstider för piloterna - protester i hela Europa

12. Desember 2012

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 9/2012

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 9/2012

Tema: Globaliseringen pressar arbeidsvillkoren i flyget



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: Samarbeid under press	3
EU inför nya arbetstider för piloterna - protester i hela Europa	4
SAS-aftale vil presse lønnen ned også i andre virksomheder	6
Konkurrencen från Norwegian ändrar den nordiska flygmarknaden	7
Flygfacket som blir större - och mindre beroende av Finnair	10
Arbeidsmiljøet konkurransefortrinn for nordiske vekstbedrifter	13
Samarbeid på arbeidsplassen en nøkkel til den nordiske modellens suksess	16
OECD: Sverige har flest invandrare i Norden - de får lättast jobb i Island	19
Direkt från Helsingfors: Teater av välfärd	20

Leder: Samarbeid under press

Reaksjonene lot ikke vente på seg da nyheten ble sluppet om at ansatte i SAS skulle jobbe lengre for mindre lønn, og det presentert som et fait accompli: konkurs eller aksept. Hvor var det blitt av den nordiske forhandlingsmodellen?

LEDER

12.12.2012

AV BERIT KVAM

Og hva med flysikkerheten? En arbeidstid opp til 47,5 timer i uken? Så viser det seg at reglene i EU tillater lengre ukentlige arbeidstider, og som vår arbeidsrettsekspert skriver, er reglene under oppmyking. Men en trøtt pilot er en farlig pilot, og forslagene som ligger til behandling i Brussel truer flysikkerheten. Det mener både pilotenes organisasjoner og flysikkerhetsmyndighetene. Nordiske fagforeninger kjemper aktivt imot det nye regimet, og 22. januar er det tillyst protestaksjoner i hele Europa.

Flybransjen er kanskje den bransjen som er blitt hardest rammet av den globale konkurransen. I Finland har man allerede tilpasset seg og lært seg å leve med tumulter, hevder fagforeningsleder Juhani Haapasaari som tror at de verste tidene med sparetiltak nå er over for Finnair.

Globaliseringen presser arbeidsvilkårene i flybransjen er tittelen vi har satt på månedens tema. Her tar den danske arbeidsmarkedsforsker Flemming Ibsen et nådeløst oppgjør med SAS-ledelsens ultimatum, som han mener er unordisk og bryter med den nordiske forhandlingsmodellen. Han frykter at det skal skape presedens og føre til at flere arbeidsgivere vil presse lønnen ned. Er det en bit av den medisinen Sør-Europa så bittert har spist som Norden nå får kjenne smaken av? Fagforeningsleder Bente Sorgenfrey er bekymret for det: Å skjære i lønnen, forringer folks kjøpekraft. Det går utover forbruket og veksten og skaper en nedadgående spiral.

Hvordan skal Norden hevde seg i den globale konkurransen, er en utfordring man brytes med også i det nordiske samarbeidet. Da blir den nordiske modellen med et samarbeid mellom partene i arbeidslivet og et arbeidsmiljø som ivaretar helsen, fremhevet som et konkurransefortrinn når vi skal ut på markedet og konkurrere om kompetanse. Nettopp slik danske Flemming Ibsen sier, er det en erkjennelse at en må stå sammen i møte med utfordringene. Derfor oppfattes SAS-modellen som fremmed og truende, men det spørs likevel om det ikke er mer som skal til for å vippe de tunge tradisjonene som bygger på samarbeidets ånd av banen.

EU inför nya arbetstider för piloterna - protester i hela Europa

När SAS anställda tvingas gå med på att arbeta upp till 47,5 timmar på en vecka är det ett närmande till vad som gäller generellt i EU. Och nu väntar ytterligare EU-anpassning. Nya regler om flygarbetstider förbereds i Bryssel, och medlemsländerna ska inte längre kunna ha strängare regler. Men förslagen hotar flygsäkerheten, menar både piloternas organisationer och flygsäkerhetsmyndigheterna.

TEMA

12.12.2012

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR FÖR EU & ARBETSRÄTT

En uttröttad pilot är en farlig pilot. Det inser alla och det var också utgångspunkten när EU 2006 antog minimiregler om arbetstider och vila inom det civila flyget.

Men som alltid när EU är i farten var syftet också att skapa ”a level playing field”, dvs. konkurrens på lika villkor mellan flygbolag i olika länder, till fromma för den fria rörligheten. Och medlemsstaterna hade olika uppfattningar om vad som var den rätta avvägningen mellan säkerhetsintresset och af-färsintressena.

Reglerna tillåter därför att länderna har lagar och kollektivavtal med strängare gränser för besättningens arbetstider. Dessutom finns det frågor som de inte alls berör och där medlemsstaterna bestämmer helt och hållet själva, t.ex. hur flygtjänstperioder och vila ska beräknas vid flygning mellan olika tidszoner, om piloter och kabinpersonal har beredskapstjänst utanför flygplatsen eller vid s.k. *split duty*, det vill säga när tjänsten är uppdelad på två pass. Till de länder som delvis ställer upp strängare krav hör Danmark, Norge och Sverige, som samarbetar nära på det här området och har gemensamma lagregler för flygarbetstider.

Vetenskaplig utvärdering

Samtidigt som EU-reglerna antogs fick EU:s flygsäkerhetsmyndighet EASA i uppdrag att genomföra en vetenskaplig och medicinsk utvärdering av bestämmelserna. EASA rådfrågade en grupp av experter med stor erfarenhet av forskning om trötthet och flyg. Expertgruppen kom fram till ett antal enhälliga rekommendationer, men när flygsäkerhetsmyndigheten presenterade sitt förslag till nya regler den 1 oktober i år hade den bara delvis följt gruppens synpunkter.

–Flygindustrin kritiserade oss med att våra förslag var ovetenskapliga, ja till och med farliga, har den ende nordbon

i gruppen, professor Torbjörn Åkerstedt vid det svenska Stressforskningsinstitutet, sagt i en intervju.

På grund av kritiken mot expertgruppens rapport tog EASA in ytterligare expertutlåtanden och skriver nu: Det blev mer och mer uppenbart att en genomgång av den vetenskapliga litteraturen om olika tjänstgöringsscheman har sina begränsningar. Myndigheten drar slutsatsen att det helt enkelt är omöjligt att dra säkra vetenskapliga slutsatser om vilken betydelse vissa regler om vila har på flygsäkerheten innan de har genomförts i praktiken.

Det vore värdefullt att undersöka detta, men en sådan studie kan alltså inte ge några meningsfulla resultat förrän efter att reglerna är fullt ut genomförda, enligt myndigheten.

EU bör tillämpa försiktighetsprincipen

I stället för att genomföra ett sådant fullskaleexperiment med flygsäkerheten bör EU tillämpa en försiktighetsprincip och välja det säkra före det osäkra, menar bl.a. piloternas organisation European Cockpit Association, som tillsammans med kabinpersonalen kommer att genomföra protestaktioner över hela Europa den 22 januari nästa år. EASA försvarar sitt förslag genom att peka på en rad förbättringar jämfört med nuvarande regler, men de är påfallande små och väger inte på långa vägar upp de nya regler som tillåter mycket riskabla tjänstgöringsscheman, skriver organisationen i ett pressmeddelande.

Också flygsäkerhetsmyndigheterna i de skandinaviska länderna anser att besättningarna riskerar att bli för trötta om EASAs förslag går igenom, enligt Christer Ullvetter vid den svenska Transportstyrelsen. Samtidigt framhåller han att kraven skulle skärpas på vissa punkter även här.

Idag tillåter EU-reglerna att besättningsmedlemmarna arbetar upp till 60 timmar på sju dagar, men inte mer än 190 timmar – så jämnt fördelade som möjligt – på en 28-dagarsperiod. Det blir just 47,5 timmar i genomsnitt per vecka som man enats om i SAS. Själva flygtiden är begränsad till 13 timmar om dagen. På vissa villkor kan den förlängas med en timme, i andra fall ska den vara kortare.

Transportstyrelse vill ha kortare arbetstid

Transportstyrelsen har bl.a. föreslagit att den längsta dagliga flygtiden ska sänkas till 12 timmar, hittills utan framgång. Lite större tur har den haft med förslaget att man ska införa en gräns på högst 100 timmars tjänstgöring på 14 dagar, för att det inte ska gå att lägga två 60-timmarsveckor efter varandra.

–Här har vi genom enträget arbete lyckats få igenom en gräns på högst 110 timmar, säger Christer Ullvetter. Han hoppas fortfarande på att det går att få ned den till 100 timmar när EASAs förslag nu bearbetas av Europeiska kommissionen.

Ett annat stort bekymmer är de långa sammanlagda arbetstider som förslaget kan innebära när schemalagd beredskap, *standby*, följs av en flygtjänstperiod. I extremfallet skulle det kunna innebära att besättningen ska landa ett plan efter att ha varit i tjänst i 23 timmar. Reglerna om *standby* bygger på en underskattning av vilken stress det innebär att ha beredskap och inte kunna planera sina viloperioder, menar Transportstyrelsen.

Norge får inte rösta

Men fortfarande finns det alltså en viss möjlighet till förändringar. Tyvärr, påpekar Christer Ullvetter, får Norge inte vara med och rösta när medlemsstaterna får ta ställning till det slutgiltiga förslaget, och Danmark och Sverige har bara ungefär 10 procent av rösterna.

–Det är tråkigt, eftersom Danmark, Norge och Sverige är helt eniga om flera förslag till ändringar.

Att EUs lagstiftning blir så bra som möjligt är särskilt viktigt nu, eftersom medlemsstaterna inte längre ska kunna ha egna strängare regler. Att ett företag, exempelvis SAS, sluter kollektivavtal med bättre bestämmelser om arbetstid och vilotid kommer givetvis fortfarande att vara tillåtet. Men hur många kommer att vilja eller kunna göra det som konkurrensen ser ut idag?

SAS-aftale vil presse lønnen ned også i andre virksomheder

Flere arbejdsgivere vil spare på lønnen inspireret af SAS-ledelsen, forudser arbejdsmarkedsforsker Flemming Ibsen og kalder SAS-ledelsens ultimatum til fagforeningerne for ”unordisk” og ”uhørt brutalt”.

TEMA

12.12.2012

TEKST: MARIE PREISLER

Mange arbejdsgivere vil lade sig inspirere af SAS-ledelsen og diktere lønnedgang som middel til at klare krisen. Det forudser en af Nordens førende arbejdsmarkedseksperter, professor Flemming Ibsen ved Aalborg Universitet:

- Der er helt givet mange arbejdsgivere, som nu har fået blod på tanden og vil bruge SAS-modellen til at kræve, at medarbejderne går ned i løn, siger Flemming Ibsen.

At virksomhederne prøver at spare sig ud af krisen er en europæisk tendens, som nu breder sig til Norden, mener hovedorganisationen FTF, der repræsenterer 450.000 offentligt og private ansatte. FTF er også hovedorganisation for de 1.400 danske kabineansatte organiseret i Cabin Attendants Union (CAU), der som de sidste gik med til SAS-ledelsens spareplan.

FTF's formand, Bente Sorgenfrey, har udtalt, at hun finder tendensen meget bekymrende:

- At skære i lønnen, forringer folks købekraft. Det går ud over forbruget og væksten og skaber en nedadgående spiral.

Ny konsensuskultur

Det er også en ny tendens, at fagbevægelsen og medarbejderne accepterer lønnedgang, mener Flemming Ibsen. Tidligere var fagforeningerne mest optaget af at sikre medlemmerne bedre løn, pension og arbejdsvilkår og overlod til arbejdsgiverne at skrue op og ned for antallet af ansatte. Men efter fire år med økonomisk krise og forringelse af dagpengereetten prioriterer fagbevægelsen det meget højt, at sikre medlemmerne beskæftigelse, vurderer Flemming Ibsen.

Professoren varsler en ny konsensuskultur på arbejdsmarkedet, der ikke bygger på konflikt, men hvor arbejdsmarkedets parter i stedet står sammen mod en ydre fjende:

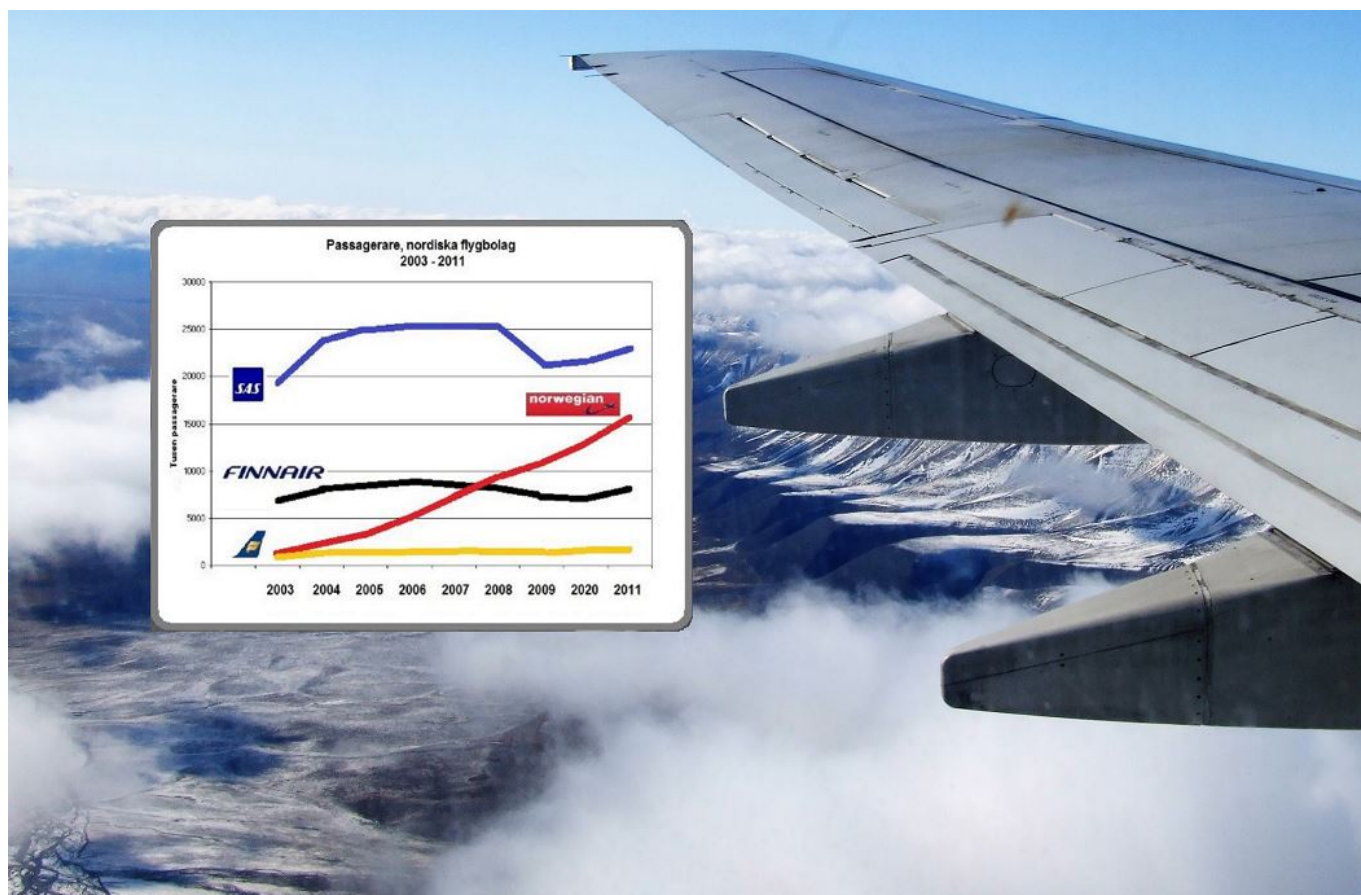
- Den store fælles trussel i dag er de globale markedskræfter. Der er en voksende forståelse mellem arbejdsmarkedets parter om, at det er nødvendigt at stå sammen om at øge konkurrenceevnen, blandt andet ved at fagbevægelsen er en innovativ medspiller.

Der er sår, som skal heles

Flemming Ibsen anser den nordiske arbejdsmarkedsmodel for at være et vigtigt aktiv i den kamp og er dybt kritisk over for den måde, SAS-ledelsen har behandlet fagforeningerne op til indgåelsen af en aftale om længere arbejdstid og lønnedgang:

- Vi har en nordisk tradition for at forhandle og tale pænt til hinanden, men både ledelsen i SAS og politikerne gik i denne sag meget voldsomt og aggressivt til værks over for de ansattes fagforeninger. Så der er sår som skal heles.

Han finder det atypisk og i strid med alle kutymmer, at SAS-ledelsen mødte op med en færdig aftale og et ultimativt krav om underskrift eller lukning, og at den danske og svenske finansminister gik aktivt ind og lagde pres på fagforeningerne.



Det norska flygbolaget Norwegian inträde på den nordiska flygmarknaden har dramatiskt ändrat styrkeförhållandet, mätt i antal passagerare. Från toppen: SAS, Finnair, Norwegian och Icelandair. Klicka på bilden så blir den större.

Konkurrensen från Norwegian ändrar den nordiska flygmarknaden

Utvecklingen inom flyget ställer politiker, arbetsgivarna och facket inför nya utmaningar. Å ena sidan medför avreglering och större konkurrens att det blir billigare att flyga, vilket leder till ökad tillväxt. Men faran är att villkoren blir så tuffa att de delvis statligt ägda flygbolagen inte klarar sig.

TEMA

12.12.2012

TEXT: BJÖRN LINDAHL

Ser man på hur många passagerare som "flaggbärarna", det vill säga SAS, Finnair och Icelandair, fraktar per år och jämför med det privata lågprisbolaget Norwegian, så är det tydligt att det blivit trångt i det nordiska luftrummet.

Den norska flygbolaget som i år fyller tio år, fraktade förra året nästan 16 miljoner passagerare. De övriga tre flygbolagen, med 66-89 år på nacken, fraktade drygt 32 miljoner passagerare. Även om de fyra bolagen inte alltid konkurrerar direkt med varandra och även om det finns andra aktörer på

den nordiska flygmarknaden, så säger det något om styrkeförhållandet. I den här gruppen av fyra flygbolag har Norwegian tagit en tredjedel av passagerarna.

Flaggbärare är ett uttryck som stammar från den tid när varje land hade sitt eget flygbolag och trafiken reglerades med bilaterala avtal. Även inhemskt hade flygbolagen ofta monopol på flygtrafiken.

USA först med avreglering

USA var först med att liberalisera sin flygmarknad 1978. EU följde efter i en process som ledde till att en gemensam flygmarknad upprättades från och med 1993.

Resultatet blev att flygtrafiken i genomsnitt ökade dubbelt så snabbt under åren 1995 – 2004, som den ökat från 1990 – 1994. Detta skapade 1,4 miljoner nya jobb, och gjorde det möjligt för Ryanair, Easyjet och andra lågprisbolag att etablera sig och växa snabbt.

Lågprisbolagen utnyttjade Internet för att sälja sina biljetter vilket gjorde det lättare för kunderna att hitta den billigaste resan. Samtidigt har det skett en snabb utveckling med nya flygplanstyper, byggde av kompositmaterial som gör dem bränslesnålare. Den med yngst fartygsflotta har lägst kostnader.

Norwegians vd Bjørn Kjos lade i januari i år in Europas



hittills största beställningar på nya flygplan. Flygbolaget köper 122 flygplan av Boeing och 100 av Airbus för 127 miljarder norska kronor. Flygplanen levereras fram till 2018.

Norwegian kunde växa sig så stor för att avregleringen öppnade en lucka i de etablerade flygbolagens sätt att organisera verksamheten i ett system som brukar beskrivas som nav och ekrar (hub and spokes på engelska). Passagerarna flygs in till en central flygplats och fördelas sedan på andra inrikes- eller utrikesflygningar. Detta var speciellt framträdande i Sverige, som inte hade inhemska konkurrenter, som Braathens i Norge och Maersk i Danmark, när flygmarknaden avreglerades. 96-97 procent av inrikespassagerarna flög via Stockholm.

Direktresor sparar tid

Norwegian använde sig istället till 96 procent av en punkt till punkt-trafik. Det ger ett sämre urval, men sparar tid. Charterpassagerarna kunde till exempel resa direkt från sin hemstad till en semesterort. Dessutom går det snabbt att justera verksamheten. Finns det inte passagerarunderlag på en linje läggs den ned.

Även om det skrivs mycket om pris handlar konkurrensen om kunderna lika mycket om hur ofta flygbolagen flyger en sträcka. Bristen på start- och landningstider, så kallade slots, på de viktigaste flygplatserna gör att nya flygbolag får det svårare. Konkurrensverket har flera gånger försökt bryta upp de regler som tidigare gjorde att SAS kunde behålla de mest attraktiva slotsen. I Norge startade Norwegian några år efter att den nya huvudflygplatsen Gardermoen invigts, och kapaciteten utvidgas.

Norska myndigheter förbjöd också SAS att använda bonuskort i Norge, ett effektivt sätt att binda kunderna till ett flygbolag. Samtidigt som den norska regeringen ägde 14,3 procent av aktierna i SAS bidrog den till att flygbolaget kunde växa till en allvarlig konkurrent, som också vann kundernas gunst när den expanderade till grannländerna. SAS uppfattades som byråkratiskt och med allt för stridbara fackföreningar.

"Gamla haggor"

- I medierna läser jag stort sett att flygvärdinnorna i SAS är ett gäng kravstora gamla haggor som inte klarar av att följa med i samhällsutvecklingen. Att vi är inflexibla, snobbiga och att vi tjänar allt för bra, skriver Lena Ronge, purser i SAS, i en debattartikel i Aftenposten.

Efter de hårda förhandlingarna, där facket ställdes inför ett ultimatum att skriva på ett avtal med kraftiga försämringar av arbetstider, pensionsrättigheter och löner, har opinionen delvis svängt.

I ett gemensamt uttalande från Nordens fackliga samorganisation skriver de 16 förbunden med sina nio miljoner medlemmar:

- SAS agerande i samband med bolagets aktuella ekonomiska kris är ett exempel på hur stat och arbetsgivare agerar oklokt och kortsiktigt, och trott sig kunna göra vinster på att försöka sätta den nordiska modellen ur spel.

Thailändsk kabinpersonal

När Norwegian nästa år börjar konkurrera på långa distanser genom att flyga från Norden till New York och Bangkok, vill flygbolaget också etablera baser där med arbetsvillkor enligt de regler som gäller i Thailand.

- Kabinpersonalen kommer i huvudsak vara thailändare. Vem som helst kan söka, men de måste bo i Bangkok. Det viktigaste är att de är erfarna och duktiga. Eftersom Norwegian är norskt måste vi ha flygare med europeiska certifikat, säger Bjørn Kjos till E24.

Är detta inledningen till samma utveckling som inom sjöfarten där det idag arbetar 17 000 filippinska sjömän på norska fartyg?

Ser man på de prognoser som flygplanstillverkaren Airbus gör kommer det att byggas 28 200 nya passagerar- och fraktflygplan de kommande 20 åren, men bara skrotas 10 000. Flygtrafiken har ökat med 53 procent i antal passagerarkilometer sedan år 2000.

Den andra stora flygplansproducenten, Boeing, varnar för att det redan uppstått brist på piloter i delar av världen.

Enligt The 2012 Boeing Pilot & Technician Outlook så behöver 460 000 nya civila piloter och 601 000 underhållstekniker utbildas innan 2031.



Luftfartsunionens ledare Juhani Haapasaari.

Flygfacket som blir större - och mindre beroende av Finnair

För finländska Luftfartsunionens medlemmar har de senaste årens omställningar varit lika omtumlande som luftgropar. Verksamheter har sålts eller hyrts, bolag gått i konkurs och de anställda har haft svårt att hänga med i svängarna med alla fackliga förhandlingar.

TEMA

12.12.2012

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN FOTO: CATA PORTIN

Nu säger fackförbundets ordförande Juhani Haapasaari att de omkring 3700 medlemmar inom marktjänster, bagagehantering, catering och tekniskt underhåll som han representerar har lärt sig leva med förändring.

- Antalet medlemmar har inte minskat trots alla uppsägningar. Lågprisflygen har gjort att arbetet ökar. Finnair är ändå viktigt och trafiken på Asien för med sig mycket jobb, vi önskar dem framgång.

Samtidigt står arbetstagarna mer stabilt på flera fötter när beroendet av en enda dominerande arbetsgivare, Finnair, har minskat. Eftersom fackförbundet redan 1999 förhandlade fram allmänt bindande kollektivavtal, vilket alltså omfattar alla medlemmar och alla arbetsgivare, är det heller inte på samma sätt utsatta för försök att dumpa löner och sociala förmåner som de som är beroende av bolagsvisa avtal.

- Vi försöker undvika löneskillnader i flygbranschen och har förberett oss i god tid, säger Haaapsaari

Det är lika villkor och samma kostnader för alla arbetsgivare som gäller. Samtidigt är de flesta av arbetsuppgifterna sådana att de inte går att flytta till utlandet. Ett undantag är underhållet av Finnairs flygmotorer som delvis flyttades till Schweiz, men i stället har ett företag från Miami etablerat sig i Finnairs gamla lokaler.

Tvärtom

I själva verket kan det också gå tvärtom, vilket Haapasaaris kontorsgranne, Flygvärdinne- och stuertföreningen i Finland, nyligen fick erfara. Den senaste nyheten är nämligen att det norska flygbolaget Norwegian Air Shuttle lovar finländsk nivå på löner och förmåner till sin estniska kabinpersonal som jobbar i Finland. Hittills har de varit knutna till estniska villkor via Estlandsregistrerade Runway Personell av vilket flygbolaget hyr personal. Nu har Norwegian brutit det avtalet och i stället slutit ett nytt med svenska Proffice Aviation som i anställningsintervjuer säger att det är finländska villkor som gäller från årsskiftet.

Det är Thelma Åkers, ordförande för kabinfacket, som kommer med nyheten till oss där vi sitter på Juhanis kontor. Den bekräftas av hennes kollega, juristen Heli Hartman-Mattila som säger att hon inte vet varför Runway inte valde att ändra praxis.

Senare visar det sig att Proffice hänvisar till ett kollektivavtal som slutits av ett annat fackförbund, Pro, och som inte är allmänt bindande utan går under den nivå som kabinfacket befinner sig.

Allians?

Juhani Haapasaari säger att de internt funderat på om Finnair och Norwegian tänker slå sina påsar ihop och bilda



en allians. Finnairs vd Mika Vehviläinen har sagt i en tidsningsintervju att "SAS förstör stämningen". Finska staten har majoriteten av aktierna, men den minister som ansvarar för ägarfrågor i regeringen har offentligt sagt att andelen måste minskas för att bereda möjlighet till strukturaffärer.

I bakgrunden kan det alltså finnas en strävan hos Norwegian att visa upp ett pålitligt ansikte av ett bolag som håller sig till avtalen. Tillsynsmyndigheten i Finland, Regionförvaltningsverket, har slagit fast att de som i huvudsak utför arbete i Finland ska följa lokala avtal.

Krisår

Juhani Haapasaari valdes till ordförande 2007 då Finnair gjorde sitt bästa resultat någonsin. Sen kom finanskrisen och flygbolaget tappade snabbt höjd och tvingades därför att försöka rädda ekonomin genom saneringar och omstruktureringar. Luftfartsunionen började förhandla till sig uppsägningsskydd i utbyte mot lönesänkningar och det första avtalet, som gällde teknikerna, var klart 2009.

Samma dag avgick Finnairs vd Jukka Hienonen och förhandlingarna strandade. Haapasaari tog därefter kontakt med Finnairs styrelseordförande som meddelade att man inte längre ville ha ett stabiliseringsavtal. I stället prövade flygbolaget på andra lösningar som inte var lyckade. Ett avtal med Barona Handling om bagagehanteringen bröts redan efter ett år och Swissport kom in i stället. Cateringbiten var till salu och LSG Sky Chefs stod som köpare, men bolagets ägare Lufthansa sade nej. I stället hyrde Finnair ut verksamheten till Lufthansas LSG Sky Chefs för fem år.

- Cateringpersonalen är alltså Finnairs arbetstagare, men arbetade för en annan arbetsgivare. Sedan sålde Lufthansa verksamheten. Situationen är rörig, säger Haapasaari.

Omställningarna och sparåtgärderna har lett till arbetskonflikter som tidvis lamslagit Finnairs flygverksamhet. Nu har bolagets ekonomi blivit starkare, 2012 väntas bli det första vinståret sedan 2008, och bolagets Asientrafik växer snabbt. De värsta tiderna verkar alltså vara förbi, i motsats till läget vid SAS.

- Vi har klarat oss relativt bra. Det har skett förändringar, men vi har kunnat leva med dem, säger Haapasaari.

Ett exempel på detta är att de åtta företag som sköter mark- tjänsterna vid flygfältet i Helsingfors-Vanda har avtalat om att den som vinner en upphandling tar över förlorarnas arbetstagare till samma villkor som de haft tidigare.

- Det här är ju en ren fördel för företagen eftersom ny personal annars måste utbildas och lära sig jobbet.





Nordiske eksperter utreder nordiske vekstområder. Per Kongshøj Madsen, Gunnel Hensing og Benedicte Brøgger

Arbeidsmiljøet konkurransefortrinn for nordiske vekstbedrifter

Hvordan kan Norden møte utfordringene som følger av den økende globaliseringen? Hvor finnes potensialet for vekst og økt sysselsetting? Nordiske forskere foreslår tiltak slik at myndigheter og virksomheter kan bli bedre til å utnytte mulighetene for vekst.

INNSIKT

12.12.2012

TEXT OG FOTO: BERIT KVAM

Bedre muligheter for jobbskaping og vekst i de nordiske landene handler i siste instans om å kunne opprettholde velferden og videreføre den nordiske modellen, sa Lars Foldspang fra konsultentselskapet DAMVAD da han sammen med Annika Rosing fra Nordisk Ministerråd åpnet det avsluttende policyforumet under prosjektet Vekstsektorer i Norden, der hensikten var å formulere handlingsalternativer og policyanbefalinger til vekstvirksomheter og myndigheter på n



asjonalt og nordisk nivå. Avdelingsleder Annika Rosing understreket på sin side at anbefalingene må være konkrete og enkle å kommunisere til myndigheter og virksomheter.

Konsulentselskapet Damvad har på oppdrag fra Nordisk Ministerråd og i samarbeid med en rekke forskere og eksperter fra alle de nordiske landene vært ansvarlig for fem ulike utredninger pluss en oppsummerende kappe med analyser og forslag til hvordan virksomheter og myndigheter bedre kan utnytte mulighetene for vekst og jobbskaping.

Megatrender

Overordnet viser utredningen til en rekke megatrender som driver utviklingen, og som er viktige å ta i betraktning når en skal analysere vekstvirksomhetene og hvilke behov de har. Slike megatrender er forventede demografiske endringer som innebærer en aldrende arbeidsstyrke, økt etnisk mangfold og en økende andel kvinner med høyere utdanning. Det er videre utfordringene som globaliseringen innebærer med tilpasning til et internasjonalt marked, et stadig mindre behov for å være tilstede på arbeidsplassen og faren for en polarisering av arbeidskraftens kvalifikasjoner. Alt dette, særlig globaliseringen, en aldrende arbeidskraft og økende andel kvinner med høyere utdanning, stiller krav til nye rammebetingelser for vekstvirksomheter.

En aldrende arbeidsstyrke kan medføre mangel på arbeidskraft i vekstbransjer. Utredningen anbefaler derfor både å legge større vekt på internasjonal rekruttering og på tiltak for å beholde flere eldre i arbeidsstyrken. For å beholde flere eldre i arbeid anbefaler utredningen blant annet at nasjonale myndigheter legger til rette for en senere og mer fleksibel avgangsalder gjennom pensjonssystemet, at man både på nasjonalt nivå og på virksomhetsnivå gjør det enklere for eldre arbeidstakere å oppgradere sine kvalifikasjoner og at man benytter mer fleksible arbeidstidsordninger som for eksempel kortere arbeidstid og tidskonto. På virksomhetsnivå fremheves også betydningen av at eldre medarbeidere blir sett og at ledelsen gir uttrykk for at den enkelte trengs.

Bred analyse

Analysene er basert på en serie intervjuer med selskaper, organisasjoner og politikkskaper i hvert av de nordiske landene. I tillegg er det gjort to surveyundersøkelser i alle landene; en i virksomheter og en blant ansatte i vekstnæringer, og en registeranalyse blant konkurransedyktige jobbskaper.

Policyanbefalingene er dessuten basert på input fra intervju og diskusjoner i et Policyforum der medlemmer av organisasjoner, myndigheter og forskere i samarbeid har utviklet policyanbefalinger som retter seg både til virksomhetsnivå, nasjonale myndigheter og nordisk nivå.

Behov for kvalifikasjoner

Utredningen formidler en utbredt oppfatning blant organisasjonene at de nordiske lands evne til å tiltrekke seg kvalifisert utenlandsk arbeidskraft vil være viktig for å beholde og utvikle konkurransekraften i et globalt marked. Det er derfor viktig at man på nasjonalt nivå reduserer administrative byrder som fører til unødvendig tidsbruk. På nordisk nivå anbefaler utredningen at man holder fast på og utvikler det felles nordiske utdannings- og arbeidsmarkedet. Virksomhetene kan på sin side ha nytte av å utvide sin rekrutteringshorisont og utvikle en sosial åpenhetskultur. I den sammenheng nevnes også språkferdigheter som en nyttig kvalifikasjon.

Drivere for vekst

DAMVAD har analysert hvilke virksomheter som skaper nye jobber, hva som kjennetegner deres behov for arbeidskraft, og hvilke rammebetingelser som kan sikre god balanse mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft. Analysene viser at det ikke er noen spesifikk bransje som peker seg ut, jobbene skapes både i nye næringer og i næringer som er på retur. Det som synes å være drivere for vekst er utdanning, kapital og eksportevne. For eksempel ser det ut til at eksportbedrifter har høyere produktivitet enn andre.

Det ser også ut til at konkurransedyktige virksomheter ansetter flere med tertiær utdanning, og at et høyt utdanningsnivå bidrar til ytterligere å styrke produktiviteten. Vekstvirksomheter synes dessuten å verdsette sosial kompetanse like høyt som formell utdanning og tekniske ferdigheter. På den annen side viser analysene at å satse på høyere utdanning i lavproduktive virksomheter ikke har den samme produktivetsfremmende effekten. Lavproduktive virksomheter har mest nytte av å styrke materielle resurser før de ansetter flere med tertiær utdanning.

Arbeidsmiljø et konkurransefortrinn

På arbeidsmiljøområdet ansees lover og regler og satsinger på et godt arbeidsmiljø som tidsmessig relevant og velbegrunnet. Flere av de intervjuede virksomhetene anser at et godt arbeidsmiljø kan være et konkurransefortrinn når en skal tiltrekke seg den best kvalifiserte arbeidskraften. Analysene viser også at arbeidsmiljøet i konkurransedyktige vekstbedrifter er like godt som i andre virksomheter, men at stress er en utfordring.

Benedicte Brøgger, fra det norske Arbeidsforskningsinstituttet, pekte under Policyforumet på at arbeidsorganisasjonen produserer arbeidsmiljøet:

- All vekst presser kapasiteten, det preger også menneskene og det går utover arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøet er ikke en glasur man legger på i etterkant, men føringer som legges underveis. Nyere forskning viser at de psykososiale problemer nå har gått forbi muskel- og skjelettlidelser som den viktigste arbeidsmiljøutfordringen og årsak til sykefravær, sa hun, og la til at det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet også har størst betydning i vekstvirksomheter.

Benedicte Brøgger og Gunnell Hensing fra Göteborgs Universitet har ledet arbeidet med å utforme policyanbefalinger for et godt arbeidsmiljø.

I utredningen anbefales en rekke tiltak. En hovedpilar er at ikke bare det fysiske arbeidsmiljøet, men også det psykososiale arbeidsmiljøet må reguleres og at stresshåndtering må forbedres.

Det henvises til at forskerne Robert A. Karasek og Töres Theorell har utviklet en modell for det psykososiale arbeidsmiljøet og stress som viser at det er en sammenheng mellom krav og kontroll: folk klarer høye jobbkraav når en har god kontroll i arbeidssituasjonen og god sosial støtte.

Modellen er et eksempel på kunnskap som kan formidles og utnyttes bedre i stressbekjempelse på virksomhetsnivå. I rekken av tiltak anbefales det også at ledelsen skal ha ansvar for at virksomheten gir opplæring i arbeidsmiljøkunnskap og at undervisningen legges opp i samarbeid med arbeidsmiljørepresentanten og de ansatte.

Det forslås videre at arbeidsmiljøkompetanse inkorporeres i lederutdanningene og at undervisning i stresshåndtering blir inkorporert i utdannelsessystemet. På nasjonalt nivå bør også arbeidsmiljøpersonalets juridiske stilling styrkes.

Norden en foregangsregion

Utredningen anbefaler at virksomheter og myndigheter skal utvikle strategier som kan bekrefte at det betaler seg å investere i et godt arbeidsmiljø som en del av et vekstmiljø.

Siden vekstvirksomhetene har store utfordringer når det gjelder stress og psykososiale problemer, og siden dette er et felt i utvikling, anbefaler utvalget at det nordiske samarbeidet setter dagsorden på dette området, for å gi nordiske vekstvirksomheter et konkurransefortrinn.

Det er mange veier som fører til økt konkurransekraft. I utredningen fremheves blant annet den positive forhandlingskulturen i Norden mellom virksomheter og mellom det offentlige og partene i arbeidslivet. Videre legger utredningen vekt på å styrke en god balanse mellom arbeids- og familieliv. Det settes fokus på innovasjon og i den sammenheng å utvikle samarbeidet mellom virksomheter og universiteter og andre forskningsinstitusjoner.

Globaliseringsprosjektet Nordiske Vekstområder har vært organisert som et konsortium under ledelse av forskningsbaserte konsultentselskapet DAMVAD og med partnere fra alle de nordiske landene: Oslo Economics; Jari Kuusisto og Martin Meyer, Vaasa Universitet; Benedicte Brøgger, Arbeidsforskningsinstituttet; Gunnell Hensing, Universitetet i Göteborg, Per Kongshøj Madsen, Aalborg Universitet og Berit Sundby, SINTEF.

Samarbeid på arbeidsplassen en nøkkel til den nordiske modellens suksess

Hvorfor klarer de nordiske landene seg så godt gjennom krisen, er spørsmålet som ofte stilles. Svaret blir gjerne knyttet kun til den økonomiske politikken, men virkeligheten er mer kompleks. I år fyller det norske samarbeidsprosjektet mellom arbeidstakere (LO) og arbeidsgivere (NHO) 50 år. I artikkelen nedenfor beskriver Bjørn Gustavsen en utvikling der selvstyre og læring i arbeidet står sentralt.

FORSKNING

12.12.2012

PROFESSOR EMERITUS BJØRN GUSTAVSEN

Blant de europeiske landene synes de nordiske å være de som klarer seg best i den pågående krisen. Grunnene kan være mange, men den "nordiske modellen" trekkes ofte fram. Men hva er viktig ved denne modellen?

Den nordiske modellen brukes i dag om mange forskjellige forhold, ikke minst innen den økonomiske politikken. Dens historiske røtter er imidlertid ikke økonomisk politikk men praktisk samarbeid mellom arbeidslivets parter og mellom disse parter på den ene siden og samfunnets politiske institusjoner på den andre. Den opprinnelige hensikten var å dempe de konfliktene som var så rikelig til stede under tidlig industrialisering, en hensikt som etter hvert ble supplert av andre, for eksempel økning av produktiviteten. Men har dette samarbeidet noen betydning for dagens kriser? Samarbeidet legger grunnen for nærhet mellom arbeidslivets aktører og for vilje til å møte samfunnets utfordringer i fellesskap. Det er dette samarbeidet de kriserammede land mangler, med det resultat at de ulike samfunnsaktørene velter problemene over på hverandre.

Fra samlebånd til selvstyrte grupper

Fra starten omkring forrige århundreskiftet har samarbeid blitt fremmet på mange måter. Samarbeidsprosjektet LO-NHO (tidligere NAF: Norsk Arbeidsgiverforening) står imidlertid sentralt i dette bildet, og ikke bare i Norge. Kjernen i prosjektet var forsøk med selvstyrte arbeidsgrupper i industriell produksjon og hensikten var å teste den praktiske realismen i denne form for arbeidsorganisasjon. Prosjektet ble initiert av forskere, men LO og NHO aksepterte å spille en ledende rolle og nedsatte en felles styringskomite. Bakgrunnen var to debatter som spilte en betydelig rolle på den tiden: For det første debatten om konsekvensene av vidtgående arbeidsforenkling. Siden forrige århundreskiftet hadde dette vært en hovedstrategi for å øke produktiviteten, med mon-

teringsbåndet som sitt fremste uttrykk. Så vel praktisk erfaring som forskning viste imidlertid at enkelt, og dermed ensidig, arbeid hadde negative konsekvenser. Den ensidige bruk av kroppen skapte belastningsskader, den ensidige bruk av mentale ressurser skapte mentale lidelser, stress og fremmedgjøring; det enkle arbeidet forberedte menneskene dårlig for omstilling og ledet til passivitet i så vel arbeids- som livssituasjonen. Svensk forskning var, ved siden av amerikansk, internasjonalt ledende når det gjaldt denne kartleggingen.

For det andre debatten om forholdet mellom arbeid og demokrati. Selv om denne debatten innledningsvis fikk et sterkt fokus på eier- og styringsforhold i bedriftene, ble den etter hvert utvidet til også å omfatte den enkeltes deltakelse og medvirkning. Kunne demokratiske verdier fremmes på arbeidsplasser hvor arbeidsforenkling rådde grunnen? Var det mulig å videreutvikle bedriftenes produktivitet uten å satse på stadig mer spesialisering? En gruppe engelske forskere hadde, gjennom studier i kullgruveindustrien, oppdaget at det var fullt mulig å skape en arbeidsorganisasjon basert på de motsatte prinsipper uten å tape produktivitet. Snarere syntes det å være slik at en arbeidsorganisasjon basert på integrasjon av oppgaver og selvbestemmelsesrett for arbeiderne ga håp om en bedre produktivitetsutvikling enn kontinuerlig spesialisering.

Bedriftsforsøk

Samarbeidsprosjektet startet opp i 1962 og bedriftsforsøkene fant sted de nærmest følgende årene, innledningsvis i fire bedrifter: Christiania Spigerverk, NOBØ, Hunsfoss Fabrikker og en av Norsk Hydros fullgjødsselfabrikker på Herøya. Forsøkene demonstrerte at det var fullt realistisk å organisere industrielt arbeid omkring tanken om oppgaveintegrasjon og selvstyre på operatørnivå og samtidig vinne gevinster når det gjaldt produktivitet og medvirkning. De avdekket

imidlertid også problemer, særlig i form av å utfordre mange etablerte ordninger, som for eksempel lønssystemer, arbeidsdelingen mellom ledelse og operatører og læringsunderstøttende tiltak. Det ble også hevdet at selv om prosessindustri kunne ha nytte av nye former for arbeidsorganisasjon var problemene med de gamle ikke så store som i for eksempel mekanisk masseproduksjon, noe det var lite av i Norge. Det ble derfor ingen bred spredningsprosess umiddelbart etter de første forsøkene. Ballen gikk i stedet til så vel Danmark som Sverige.

Utvikling i Danmark og Sverige

I Danmark fant en serie forsøk sted i verkstedindustrien, med til dels positive resultater. Det var imidlertid Sverige som snart inntok lederplassen. Her kom det flere initiativ: URAF prosjektene ble utviklet under styring av et partsfelles organ (Utvecklingsrådet för Samarbetsfrågor). Flere prosjekter ble sjøsatt, også utenom industrien, for eksempel i forsikringselskapet Skandia. En annen gruppe prosjekter ble utviklet etter initiativ fra en delegasjon som hadde til oppgave å vurdere demokratisering av statseide bedrifter. Det var imidlertid en serie prosjekter i hovedsak initiert av bedriftene selv, men med bistand fra SAF (Nå Svenskt Näringsliv), som kom til å pådra seg mest oppmerksomhet. Sentralt her stod Volvos fabrikk i Kalmar som åpnet i 1974. Her var monteringsbåndet avskaffet til fordel for å plassere bilene på traller som kunne beveges mer fritt rundt i fabrikk. Enkle monteringsjobber kunne avløses av gruppearbeid med mye lengre arbeidssykluser.

Også i en rekke andre land ble det satt i gang prosjekter etter mønster - mer eller mindre - fra det norske Samarbeidsprosjektet, eksempelvis i Holland, Tyskland, Italia, USA og Canada. Hvilke virkninger prosjektene fikk, varierte fra land til land. Selv om man, også i Sverige, kunne se begrensninger på nye bedrifters vilje til å kopiere det forsøksbedriftene hadde gjort, ble det skapt nye prosesser som over tid kom til å gi Norden en særstilling når det gjelder læring og selvstyre i arbeidet:

Nye mønster for samarbeid

En generell erfaring fra forsøksvirksomhet i bedrifter, er at selv der hvor man er enige om målet - for eksempel etableringen av selvstyrte grupper - har bedriftenes egne aktører ofte et annet syn på hvordan ideen skal konkretiseres og gjennomføres enn forskere (og andre eksterne). Utover på syttitallet ble mønsteret for samarbeid mellom eksterne eksperter og arbeidsplassaktører endret, i favør av mer innflytelse fra arbeidsplassaktørenes side. Begreper som "participative design" og "user driven change" dukket opp i denne perioden, med utgangspunkt i mange land og sammenhenger. Eksterne aktører kom i større grad til å fokusere på de prosessene som skulle sikre en demokratisk fordelt innflytelse mellom arbeidsplassaktørene i utviklingsprosessen.

En utfordring knyttet til "participative design" og lignende former er at de lokale partene kan velge å gå i andre retninger

enn den opprinnelig tilsktede, for eksempel forsterke snarere enn svekke arbeidsforenkling og styring. Hvordan skulle det forhindres? Ett svar var å vise til psykologiske drivkrefter som ble antatt å ville styre menneskene i retning av frihet og selvstyre så snart arbeidsforenklingens bånd og begrensninger ble fjernet. Ikke minst fra fagbevegelsens side mente man imidlertid at dette ikke var nok. Kriteriene for selvstyre og læring burde nedfelle seg også i institusjonelle rammevilkår som lover og avtaler. Bare på den måten kunne man sikre at de lokale partene virkelig styrte i denne retningen. Dette argumentet fikk sitt mest pregnante uttrykk i den norske Arbeidsmiljølovens paragraf 4; paragraf 12 i loven av 1977.

Fra arbeidervern til arbeidsmiljøreform

Arbeidsmiljøreformen ble også på en annen måte preget av arven fra Samarbeidsprosjektet. Da praktisk talt alle land reviderte sin arbeidsmiljølovgivning på 1970-tallet var det under trykket fra erkjennelsen av en rekke problemer som stort sett hadde falt utenfor det tradisjonelle arbeidervernet: slitasjelidelser; psyko-sosiale problemer; effektene av belastninger hvor den enkelte faktor ikke er farlig isolert sett, men hvor kombinasjoner med andre faktorer skape problemer; lavgradige men langsiktige eksponeringer og mer. Mange arbeidervernlover hadde tradisjonelt blitt bygd på et strikt legalitetsprinsipp: bedriftene kan bare pålegges krav og begrensninger som kan gis entydige uttrykk i kriterier og grenseverdier. Skulle man holde seg til denne form for lovgivning ville de nye og bredere problemene falle utenfor. Hvordan kunne de angripes? Her kom samarbeid inn som en nøkkel: Dersom bedriftspartene kan samarbeide, kan hvilket som helst problem angripes. Det eneste som kreves er lokal enighet; regler, kriterier og diagnoser er unødvendig.

Samarbeidsprosjektet stod fram som et sentralt eksempel på hvordan "vanskelige" utfordringer kan møtes gjennom praktisk samarbeid. Selv om mange bedrifter allerede hadde etablert samarbeidstradisjoner var det også mange som ikke hadde det. Når det kan vises til arbeidsformer og resultater oppnådd i samarbeid, blir det imidlertid betydelig lettere å pålegge de mindre samarbeidsvillige slike ting som problemkartlegginger og felles handlinger for miljøforbedring. På denne måten kom arbeidsmiljøreformen til å fange langt bredere enn motsvarende reformer i land som manglet samarbeidstradisjoner. Stort sett kom det samme til å gjelde arbeidsmiljøreformene i de øvrige nordiske landene.

Arbeidsorganisasjonen i fokus

Framveksten av mer deltakelsesstyrte prosjekter, som fant sted særlig på 1970-tallet, ledet til økt fokus på de prosessene som skaper arbeidsorganisasjon: hvordan utviklingsarbeidet som sådant organiseres og drives, hvem som deltar og mye annet. Dette var temaet for den avtale om bedriftsutvikling som ble inngått mellom LO og NHO i 1982, for øvrig i parallell med en tilsvarende avtale i Sverige. Den norske avtalen gikk eksplisitt inn på virkemidler i utviklingsarbeid, i form av å tilby støtte til en visse typer konferanse, prosjekter og

prosjektmedarbeidere. For å ta konferansene som eksempel: Disse ble formet med utgangspunkt i et krav om bred medvirkning, med en rekke kriterier for deltakelse ("omvendt" T med alle nivåer og bredde fra gulvet), arbeidsformer (i hovedsak gruppebasert), kriterier for god dialog (hjelp andre å komme til orde; akseptere det beste argument) og mer. Disse virkemidlene viste seg å bli populære blant bedriftene og det ble avholdt mer enn 300 konferanser i løpet av åttitallet; dertil kom et antall prosjekter og prosjektmedarbeidere som gjorde antallet brukerbedrifter til omkring 500.

Relasjoner mellom bedrifter i nettverk og klynger

Med stadig flere bedrifter involvert oppstod det behov for å ta nye grep. Disse kom i sentrum i en revisjon av bedriftsutviklingsavtalen som fant sted omkring 1990 og hvor fokus ble rettet mot relasjoner mellom bedriftene. Kunne noe vinnes ved å lage bransjeprogrammer, ved å fremme dannelsen av klynger og nettverk mellom bedriftene, og lignende tiltak? Utover på nittitallet vokste interessen for slike samarbeidsordninger. Selv om de ble til ut fra mange formål viste de seg å fremme også selvstyrebaserte former for arbeidsorganisasjon. Med hovedvekten på bedriftenes egen innsats kunne samarbeide mellom bedrifter styrke den enkelte bedrifts motivasjon og utvide de erfaringer som kunne spilles inn i læreprosessen.

Midt på nittitallet ble et nytt forsknings- og utviklingsprogram lansert, i samarbeid mellom partene, Innovasjon Norge og Norges Forskningsråd: Bedriftsutvikling 2000. Mange bedrifter hadde behov for prosessstøtte, samtidig som dette etter hvert hadde blitt et omfattende tema med behov for oversikt og analyser. Nettverks- og klyngedannelser gjorde prosessene ytterligere komplisert. Et antall bedrifter, for eksempel i Grenlandsområdet, hadde arbeidet lenge med organisasjonsutvikling og opplevde et behov for partnere med en bred og avansert kunnskapsbasis.

Omkring år 2000 skjedde et par nye vendinger som ble reflektert i arbeidet med bedriftsutviklingsavtalen og det tilknyttede FoU programmet som nå ble omdøpt til Verdiskaping 2010: Vekten på innovasjon som et mål for arbeidsplassutvikling ble økt og regionen ble innført som et nivå for organisering av nærings- og innovasjonspolitik. Verdiskaping 2010 er nå avløst av Virkemidler for regional FoU og innovasjon.

Dersom mange bedrifter kan engasjeres i utviklingsprosessen taper enkeltstående stjerneeksempler sin betydning. Innen det enkelte nettverk tilstrebes det som oftest en balanse mellom deltakerne – alle tar og alle gir – slik at målet blir å løfte alle. Dersom det dannes mange nettverk eller på annen måte engasjeres mange bedrifter betyr det at mange bedrifter inngår i forbedringsprosessen. I prinsippet betyr det at det er de nasjonale gjennomsnittene som løftes, ikke noen få spisse eksempler som kan stråle på toppen av pyramider hvor det ofte er lang veg til bunnen. Hvor mange virksomheter som er nådd av de ulike impulsene som tar sikte på å spre autonomi og læring i arbeidet i selv et lite land som Norge vet vi ikke.

De nordiske land på topp

Oppfølgingsundersøkelser av representative utvalg er krevende og ingen institusjoner i Norge har hittil vært innstilt på å møte disse kravene. Imidlertid: Det gjøres sammenlignende studier på europeisk basis, som blant annet dekker slike forhold som graden av autonomi og læringsmuligheter i arbeidet. På disse undersøkelsene ligger de nordiske landene stort sett på topp, sammen med enkelte andre land som Holland og Sveits. De indikatorene vi har, tyder derfor på at tanken om selvstyre og læring i arbeidet har nådd ganske bredt ut, samtidig som de nordiske landene skårer høyt også på mange andre forhold, noe som tyder på at det å behandle alle menneskene på arbeidsplassen som aktive og skapende aktører gir gevinster, ikke minst fordi det muliggjør samarbeid. Alternativet til samarbeid er ikke lenger konflikt, men mangel på kontakt, kommunikasjon og gjensidig forståelse, elementer som er helt avgjørende for samfunnets evne til å møte utfordringer.

Samarbeidsprosjektet LO-NHO skapte ikke det norske, eller for den saks skyld det nordiske, samarbeidet men ledet, gjennom å ta opp temaet arbeidsorganisasjon, til en kraftig utvidelse og fordypning av dette samarbeidet.

Referanser:

For mer utførlige framstillinger av historien med referanser til annen litteratur kan vises til Gustavsen, B., Qvale, T. U., Sørensen, B. Aa., Midtbø, M. og Engelstad, P. H. (2010) *Innovasjonssamarbeid mellom bedrifter og forskning: den norske modellen*. Oslo: Gyldendal, og til Gustavsen, B. (2011) The Nordic model of work organization. *Journal of the Knowledge Economy*, 2(4): 463-480.

OECD: Sverige har flest invandrare i Norden - de får lättast jobb i Island

Sverige har den högsta andelen invandrare i befolkningen, men Island har snabbt kommit upp på en nästan lika hög nivå. Andelen invandrare har fördubblats på tio år i Island.

NYHET

12.12.2012

TEXT: BJÖRN LINDAHL

Trots många likheter skiljer sig de nordiska länderna rejält i förhållande till hur stor andel av befolkningen som fötts utomlands. Sverige har den högsta invandrarandelen, med 14 procent av befolkningen medan Finland har lägst andel, med fyra procent av befolkningen, visar statistik från OECD.

Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling har 34 medlemsländer. I de flesta har invandringen ökat kraftigt mellan år 2000 och 2010. I genomsnitt har tio procent av invånarna i OECD-länderna utländsk bakgrund. I Spanien har andelen invandrare tredubblats, medan den har fördubblats i Irland och Island.

Land	Invandrare	Sysselsättning
Sverige	14 %	62 %
Island	11 %	76 %
Norge	11 %	67 %
Danmark	8 %	66 %
Finland	4 %	62 %

Från de nya indikatorer på integrationen som OECD nu släppt kan man göra en tabell över hur stor andelen invandrare är i de nordiska länderna och hur stor andel av dem som är sysselsatta, se ovan.

De länder som har högst andel invandrare inom OECD är Luxemburg (37%), Australien (26 %) och Schweiz (24 %). En utveckling som skett de senaste åren är att andelen invandrare med universitetsutbildning ökat.

- Australien, Kanada, Danmark, Tyskland, Nederländerna och Storbritannien har alla sett en kraftigt ökad andel universitetsutbildade. I södra Europa och Irland har emellertid andelen universitetsutbildade sjunkit.

Att invandrarna har högre utbildningen är en av orsakerna till att sysselsättningen har ökat bland dem.

- Andelen sysselsatta bland invandrarna har ökat i nästan varje land under det senaste decenniet och är nu på 65 procent i genomsnitt, vilket är 2,6 procentenheter lägre än för de som är födda i landet. Ökningen har varit speciellt stor för kvinnliga invandrare, skriver OECD.

Bara i de länder som drabbats hårdast av den ekonomiska krisen har andelen sysselsatta bland invandrarna minskat. I Spanien har andelen sjunkit från 62 procent till 57 procent under tioårsperioden 2000-2010.

Viktigt att barnen kommer tidigt

De barn som kommer till ett nytt land vid tidig ålder klarar sig bättre än de som är 11-16 år, visar samtidigt läspröv som genomförts av PISA, den internationella studien av utbildningen som genomförs i OECD-länderna. Bäst klarar sig de som är under 6 år när de kommer till landet.

I Sverige, Island, Belgien, Tjeckien och Israel motsvarar skillnaden mellan de barn som kommer tidigt och de som kommer sent att de äldre barnen presterar 18 månader under den nivå som de borde legat på.

- Att börja skolan tidigt i det nya landet är viktigt och regeringarna bör uppmuntra invandrare som planerar att bosätta sig i landet att ta med sig sina familjer så tidigt som möjligt, skriver OECD.

Direkt från Helsingfors: Teater av välfärd

Välfärdsteater. Smaka på det nyordet. Men först måste begreppet definieras. Det handlar inte om att bara vissa människor i det finländska samhället har råd att lägga pengar på teaterbiljetter. Inte heller om att välfärdssamhället måste ha råd att stöda teater.

KOMMENTAR

12.12.2012

CARL-GUSTAV LINDÉN

Nej, det handlar om klassisk politisk satir på teaterscenen som trots formatet – långa sekvenser av högläsning ur mötes- och förhörsprotokoll – har lockat fulla hus i höst, kväll efter kväll vid Ryhmäteatteri i Helsingfors.

Publiken lockas av utsikterna att få en inblick i dynamiken i det ekonomiska och politiska beslutsfattandet där räkneverket snurrar miljardbelopp. Vem kunde tro att pensionsfondernas aktuariebetonade verksamhet skulle väcka passionen till liv?

Mycket handlar om känslan av orättvisa. I en tid då eurokrisen fortgår utan ljusning och fattigdomen breder ut sig i Finland tycks toppskiktet ändå sko sig och klara sig ur alla knipor. Omfördelningen sker utan att ens polis och åklagare verkar rå på männens framfart. Dessa är alla välkända namn i maktens korridorer och representanter för brödraskapet (ja, någon kvinna ryms också med).

Det kunde ju också kallas populistisk teater eftersom pjäsen friställer aktörerna i ett obarmhärtigt ljus där den enes egenintresse ställs mot någon annans egoism och ljuvlig jämvikt uppstår, equilibrium kallas det väl inom ekonomisk teori.

Teoritrogna besökare tyr sig säkert till det vedertagna begreppet dokumentärteater. Figurerna är hämtade från verkliga livet, men är förvridna och omänskliga. Herrehatet får breda ut sig och politikerföraktet frodas.

Teaterkollektivet filmar lanseringen av finansmannen Björn Wahlroos litterära hyllning till marknaden där han ifrågasätter demokratins berättigande. Vid boklanseringen intervjuas den intet ont anande Wahlroos av någon från teatern som uppger sig vara journalist. Bilden av en maktmänniska som vill ha mer inflytande än vad som går att köpa för pengar är inte smickrande.

Fotografier från högdjurens älgjakter blandas med ett videofilmade försök av teamet att ta sig in i lokalen där pensionssystemet firar 50 år. Händelserna på scenen är dokumenter-

ade i form av protokoll och intervjuer.

Precis som Bertholt Brecht i tiderna kämpar kollektivet med att dramatisera de komplexa ekonomiska sociala systemen som utgör kapitalismen.

Trots den bitvis råa satiren ansluter sig flera av de män som avbildas frivilligt till publiken och tycks på ett sadomasochistiskt sätt njuta av att få avporträtteras i en populär teaterpjäs. Makten kanske tycker om att bli utmanad - under trygga omständigheter.

Det ni, det är välfärdsteater.