

Portrett

FFC-ordföranden Jarkko Eloranta: Det kan inte vara bra för Finland att finnarna blir fattigare

Nyhet

ILO: Hvordan bryte opp de fastlåste kjønnsforskjellene i arbeidslivet?

Leder

Leder: Fortell, fortell! Hvorfor har vi det så bra i Norden?

Nyhet

EU pressar på för att liberalisera vägtransporten

16. September 2016

Tema: Ta vare på tilliten!



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 6/2016



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: Fortell, fortell! Hvorfor har vi det så bra i Norden?	3
Nya sätt att leda sätter den nordiska modellen under press	4
De nordiska länderna leder tillitsligan i världen	7
Københavns Kommune: arbeid baseret på tillid, ikke kontrol	9
Tillid gør arbejdspladsen mere innovativ	12
FFC-ordføreren Jarkko Eloranta: Det kan inte vara bra för Finland att finnarna blir fattigare	14
ILO: Utrygge utsikter for fremtidens arbeidsliv, tid for å handle	19
EU pressar på for å liberalisera vägtransporten.	23
ILO: Hvordan bryte opp de fastlåste kjønnsforskjellene i arbeidslivet?	25
Ungdommens resept for bedre flyt over grensene	28
Frustrerade gränspendlare i söder och hoppfullt gränssamarbete i norr	30

Leder: Fortell, fortell! Hvorfor har vi det så bra i Norden?

Er kunnskapen om Den nordiske modellen i ferd med å forvitte? Gjør vi denne kraften som handler om samarbeid og relasjoner i arbeidslivet, og som er grunnlaget for vår velferd, til et honnørord uten resonans? Arbeidsliv i Norden belyser Den nordiske modellen gjennom hele denne septemberutgaven og kjerneverdiene samarbeid, tillit og medvirkning i tema Ta vare på tilliten!

LEDER
16.09.2016
AV BERIT KVAM

Norsk eller dansk, islandsk, svensk eller finsk? Ja, for det er ikke helt likt. Det er forskjeller mellom de nordiske samarbeidsmodellene for arbeidslivet. Blant annet når gjelder hvor omfattende kollektive forhandlinger skal være, om det skal forhandles sentralt eller lokalt og statens rolle i forhandlingene. Men likhet eller ulikhet handler også om hvor man fester blikket.

Tillit, samarbeid og medvirkning i beslutningsprosesser er kjerneverdier i den nordiske modellen. Det er en modell som baserer seg på avtaler fra 1930 tallet om samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og som suksessivt har blitt bygget ut siden. Den nordiske modellen er en del av demokratiutviklingen i de nordiske landene. Den har gitt høy sysselsetting, høy andel kvinner i arbeidslivet, høyt utdanningsnivå, høy innovasjonskraft, godt utbygget velferd og få konflikter.

Så vellykket har denne modellen vært at når ILO starter diskusjonen om sin globale plattform for Fremtidens arbeidsliv vil de gjerne hente impulser fra Norden. Ikke minst når det gjelder initiativet Women at Work er Norden et forbilde. Samtidig viser Portrettet av Jarrko Eloranta, nyvalgt leder for Finlands største fagforening og leder for Nordens faglige samorganisasjon, at fagbevegelsen er presset. For første gang har man i Finland underskrevet en trepartsavtale som fører til reduksjon i lønninger og kvinner blir hardest rammet.

Under politikkuka i Norge presenterte forskere fra Arbeidsforskningsinstituttet resultater fra en undersøkelse som viser en tendens til at medarbeidernes mulighet til medbestemmelse i arbeidslivet går i negativ retning, og at det blir stadig vanskeligere å si fra om kritikkverdige forhold.

Likevel er disse grunnleggende verdiene i samfunnet vårt høyst levende. Det forteller debatten, og målinger som plasserer Norden på tillitstoppen.

Det sies fra flere hold at unge mennesker og ledere med en annen erfaringsbakgrunn enn den nordiske ikke helt vet hvorfor vi har oppnådd den velferden vi har, eller har tillit til at samarbeid i arbeidslivet kan fungere. Derfor trengs det både skolering og bevis.

København kommune har nylig reformert hele sitt styringssystem. Tillitsreformen i København kommune er emne for en nylig publisert ph.d. avhandling om Tillitsbasert styring og ledelse i offentlige organisasjoner. Den avdekker at reformen blant annet har gitt større trivsel og innovasjonskraft. Arbeidsliv i Norden har vært ute på arbeidsplassene for å få detaljene om forandringene som skjer når tillit er styrende for ledelse.

Lag en nordisk tillitsreform! oppfordrer forskeren bak avhandlingen. Hun understreker behovet for tillit hvis man skal løse de komplekse utfordringene de nordiske velferdsstatene står overfor. Norden bør derfor gå sammen om å dele erfaringer med tillitsbasert styring og ledelse, sier hun til Arbeidsliv i Norden.

Tillit er ferskvare av godt gammelt nordisk merke. Vi kan ikke la det som er Nordens styrke, og som har bidratt til den velferden vi lever så godt av, forødes på grunn av mangel på kunnskap? Eller innføre nye management modeller uten at de settes i en større sammenheng?



Bitten Nordrik och Eivind Falkum är forskare från AFI, här tillsammans med Jan-Olav Brekke, förbundsledare i det norska fackförbundet Lederne

Nya sätt att leda sätter den nordiska modellen under press

Nya styrmodeller hotar en lång tradition av medbestämmande inom nordiskt arbetsliv, hävdar norska forskare. Arbetstagarinflytandet minskar och därmed också möjligheterna till samarbete kring konstruktiva lösningar inom organisationer och verksamheter.

TEMA

16.09.2016

TEXT: GUNHILD WALLIN FOTO: BERIT KVAM

”Lyssna på oss, vi har lösningen!” var budskapet i det vårduppror som manifesterades den 4 september på ett 20-tal platser i Sverige. Kritiken gällde situationen inom vården som blir allt mer pressad på grund av besparingar och personalbrist. Många slutar och andra går på knäna. Läkare, sjuksköterskor och undersköterskor gör därför gemensam sak och varnar för att patienterna blir lidande.

– Lösningen är att lyssna på personalen. Vi har lösningarna, vi måste bara få möjlighet och se till att folk inte slutar för att man inte orkar, sade Sonja Nordström Johansson, sjuksköterska i Älta utanför Stockholm i en intervju i Sveriges Radio i samband med demonstrationen.

Att personalen kan sin verksamhet och därmed har unik kompetens för att bidra till lösningar i organisationer och verksamhet beskrivs ofta som en del i de nordiska ländernas framgångar – en lång tradition av ömsesidigt givande och tagande mellan arbetstagare och arbetsgivare, ofta i samspel med staten.

– Det är medbestämmandet som gjort oss världsledande inom olja, shipping och havsbruk. Genom trepartssamarbetet har alla fått delta i fabriks- och samhällsutvecklingen och vi får inte tillåta att det försvinner, sade Jan-Olav Brekke, förbundsledare i norska fackförbundet Lederne, när han inledde ett seminarium på temat ”Trenger vi medbestemmelse i arbeidslivet” under Arendalsveckan i mitten av augusti.

Allt tuffare att säga ifrån

Hans oro bygger bland annat på den nya Ledelsebarometer som presenterats varje år sedan 2008. Nu är en ny undersökning gjord och åhörarna i Arendal fick en försmak av den rapport som presenteras senare i höst. I den konstaterar de både arbetslivsforskarna Eivind Falkum och Bitten Nordrik, Arbeidsforskningsinstituttet i Oslo, att utvecklingen för medarbetarnas möjligheter att påverka verksamheter går i negativ riktning, särskilt när de vill framföra kritik. 40 procent av de intervjuade anser att det är svårt att varsla om missförhållanden och drygt var tredje hävdar att de riskerar att straffas för sin kritik, bland annat genom sämre arbetssuppgifter, sämre lön och mobbning. I värsta fall riskerar de att förlora jobbet, vilket hänt nio procent av dem som kritiserat förhållanden på arbetsplatsen.

– Det är en allvarlig och farlig signal. Ett sunt norskt arbetsliv kräver att anställda säger ifrån om missförhållanden i arbetet. Chefer har ett ansvar för att uppmuntra och skapa förutsättningar för kritik, att ta de medarbetare som varslar om kritik på allvar och att möta det mod som krävs för att påtala missförhållanden med respekt, sade Jan-Olav Brekke.

Traditionen av samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare har en lång historia i de nordiska länderna. I Norge regleras det av Hovedavtalet, som ibland kallas arbetslivet grundlag. Det slöts första gången 1935 och revideras numera vart tredje år, senast 2014. Bakgrunden till Hovedavtalet var, liksom det i Sverige motsvarande Saltsjöbadsavtalet som slöts 1938, en orolig och konfliktfylld arbetsmarknad. Eivind Falkum på Arbeidsforskningsinstituttet ger exempel. 1930 gick åtta miljoner arbetsdagar förlorade i Norge på grund av arbetskonflikter, vilket kan jämföras med 25 000 förlorade arbetsdagar 2015.

Dialog för framgång

Sedan dess tillkomst har den nordiska modellen prisats och används gärna i högtidstalen som en förklaring till de nordiska ländernas framgångar. Också forskningen stödjer att det samarbetsklimat som vuxit fram under decennier gagnar både företagande och innovation. I kombination med välfärdsstaten har dialogen mellan parterna i arbetslivet, medbestämmandet och vanan att som arbetsgivare och ar-

betstagare lyssna på varandra främjat en tillit i de nordiska samhällena, en tro på att det går att lösa problem genom samtal och avtal framför konflikt.

Men trots högtidstalen är den norska modellen nu satt under press, hävdade företrädare för flera fackförbund som medverkade under seminariet i Arendal. Oron rör det hårda klimatet för många av de fackliga företrädarna, men också att det mer generellt blivit tuffare att vara fackligt förtroendevald och att företräda arbetstagarna. Flera gav uttryck för svårigheten att bli lyssnad till – en av grundstenarna i den dialog som är kärnan i den nordiska modellen. I Politiforbundet har man till och med gått så långt att man avråder medlemmarna från att varsla om missförhållanden, efter att ha sett hur hårt ansatt en av deras medlemmar blivit när han påtalat brister i en rikskänd utredning.

– Som förbundsledare hamnade jag i konflikt mellan den enskilde medlemmens hälsa och principen om att kunna påtala missförhållande. Vi valde att skydda den enskilde medlemmen, sade Sigve Bolstad, förbundsledare i Politiforbundet.

Olika verkligheter för ledare och anställda

En likartad negativ utveckling beskrev också både ordföranden i Legeforeningen Kristian Grimsgaard och Hilde Marit Rysst, ordförande för SAFE, facket för energiarbetare till land och till sjöss. Kristian Grimsgaard beskrev det som att ledningen och de anställda inom sjukvården befinner sig i olika verkligheter, något han förklarar med sättet att styra verksamheterna. En undersökning som gjordes för några år sedan visar att 85 procent av de anställda anser att de i liten grad har möjligheter att påverka verksamheten.

– Jag tror inte ledningarna inom sjukvården önskar det medbestämmande som stadgas i Hovedavtalen. Men vi måste våga kritisera förhållanden och ge oss in i debatten. Vi måste bråka lite!, sade Kristian Grimsgaard.

– Vi får väldigt tydliga återkopplingar från våra medlemmar att det är tufft att sticka fram huvudet och det oavsett företag. Det betyder att det är svårt att få folk att vilja ta på sig fackliga förtroendeuppdrag, sade Hilde Mari Rysst.

Jonny Simmenes, ordförande för FLT, förbundet för ledelse och teknik, gav också han en negativ bild av utvecklingen för medbestämmandet. Han kritiserar regeringen för att inte lyssna på arbetsmarknadens parter och heller inte verkar för full sysselsättning och hög organisationsgrad – nödvändiga faktorer för den nordiska modellen,

– Vår modell för medbestämmande som under de senaste 50 åren betytt så mycket för vår konkurrenskraft och innovation har inte varit mer hotad än idag. Våra lokala förtroendevalda har svårare att få medinflytande, vilket innebär att en viktig kunskapskälla inte blir hörd, sade Jonny Simmenes.

Importerade ledarskapsstrategier

En förklaring till att de samstämmiga vittnesmålen om att det har blivit svårare att få medbestämmandet att fungera ute på arbetsplatserna är nya ledningsstrategier.

– Nya managementstrategier importeras från andra kulturer, där arbetsmarknadsstrukturerna ser annorlunda ut och frågan är om den norska modellen är så robust att den håller för det?, sade forskare Bitten Nordrik från Arbeidsforskningsinstituttet, AFI, i Oslo.

Visserligen visar forskningen att medbestämmandet har starkt stöd hos chefer och ledare, men den visar också att det finns låg kunskap om vad den verkligen innebär ute på arbetsplatserna. Utvecklingen går också allt mer mot att traditionella konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare tonas ner. Synen på talang har ändrats – idag betonas inte bara den anställdes kunskap utan också engagemang.

– Man blir allt oftare förpliktigad att bidra med hela sig på arbetet. Vi ser också krav på lojalitet med av företaget fattade beslut och frågan är vad det betyder för yttrandefriheten, sa Bitten Nordrik.

Högt pris för att inte lyssna på visselblåsarna

Betydelsen av att det finns möjligheten att framföra kritik och att den tas emot, visar nyligen dyrköpta erfarenheter från Karolinska Institutet i Stockholm, som skakats av den så kallade Macchiarini-skandalen. Affären handlar i korthet om den italienske gästprofessorn Paolo Macchiarini, som bländade de flesta med sina resultat, sin karisma och sitt rykte som kirurg. Men forskningsresultat visade sig vara falska och resultatet av hans operationer visade sig förödande för flera patienter. Några kolleger var misstänksamma redan i ett tidigt skede, men ledningen ville inte lyssna på kritikerna. Idag har både KI:s rektor och styrelse fått sparken och KI:s varumärke har fått en ful skamfläck.

Tidigare rektor Harriet Vallberg, säger i en intervju till Sveriges Radio, att det började gå fel när man inte lyssnade på kritiken.

– Det började brista när vi fick indikationer på att allt inte stod rätt till och man inte lyssnade på visselblåsarna, sa Harriet Vallberg.



De nordiska länderna leder tillitsligan i världen

De nordiska länderna ligger i topp vad gäller tillit. Det betyder att människor törs samarbeta, vilket i hög grad påverkar ekonomin. Och finns det tillit föds ännu mer tillit.

TEMA

16.09.2016

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: HANNA ARRESTAD, ARENDAJSUKA

– Tillit skapade inte välfärdsstaten, men välfärdsstaten skulle vara omöjlig att utan tillit. Du skulle inte kunna ha en välfärdsstat om du inte har tillit till att samhällsinstitutionerna fungerar, att politikerna inte är korrupta och att det finns ett rättsväsende som fungerar. Välfärdsstaten är ett avtal mellan befolkningen och myndigheterna. Man måste tro att man får något tillbaka för skattepengarna, säger Helge Skirbekk vid Lovisenberg diakonale högskola.

Det är storföreläsning under politikerveckan i Arendal i södra Norge och under en förmiddag föreläser en rad experter på temat tillit inför ett välbesökt auditorium. Tillit är ett ämne som lockar och beskrivs ofta som en av de bärande

bjälkarna i de nordiska samhällena. Forskningen visar också att tillit är lönsamt. Till exempel refererar Helge Skirbekk till några franska ekonomer som hävdar att Rysslands BNP skulle växa med 70 procent om landet hade samma tillitnivå som Sverige. Intresset för hur tillit växer fram får andra länder att rikta blicken mot de nordiska länderna, som leder tillitsligan i världen. Vad finns att lära? Finns något att göra för att skapa tillit i mindre tillitsfulla samhällen? Är tilliten något som kan fångas genom strategier och är den alltid bra?

– Tillit är inget man kan laga, utan en biprodukt till något annat. Man får det med på köpet. Tillit fungerar bäst när den har en riktning, en sympati eller en social förpliktelse, det

vill säga det vi ofta lyfter fram i nordiskt sammanhang, säger professor Kalle Moene, professor vid Universitetet i Oslo.

Han poängterar att tillit inte alltid är bra, till exempel som ett bärande element i maffian.

Lång historia av tillit

Den tillit som finns i de nordiska länderna är av gammalt datum. Den har vuxit fram sedan vikingatiden och förstärkts av seden att mötas till ting och där diskutera viktiga frågor. De nordiska länderna införde också folkskolorna relativt tidigt, vilket innebär att till exempel Norge under 200 år har haft en befolkning som kan läsa och skriva, något som också främjat den debattkultur som i sig är viktig för att skapa tillit. Andra viktiga ingredienser för tillit är att det är relativt små skillnader i ett land och ofta finns också en högre grad av tillit i mindre länder.

Den tillit vi ofta talar om i de nordiska länderna och som väcker intresse i omvärlden rör ofta arbetslivet och Kalle Moene betonar att den inte kom av sig själv, utan föregicks av konflikter och ett rekordstort antal förlorade arbetsdagar i både Sverige och Norge på grund av strejker. Det låg till sist i allas intresse att försöka skapa system som gav en stabila arbetsmarknad. Den ekonomiska krisen på 30-talet satte press på framför allt den konkurrensutsatta exportindustrin. Lönesänkningar var ett faktum och de starka facken inom järn- och metallindustrin ville gärna att andra fack skulle ingå liknande avtal.

Tillit skapas i en riktning

– Så växte Hovedavtalet fram, men inte utan smärta. Lönerna och andra viktiga konfliktområden centraliserades, samtidigt skedde en decentralisering av många beslut till de lokala arbetsplatserna. Det innebar högre autonomi på arbetsplatsen med relativt självstyrande grupper, vilket hade varit helt omöjligt om du hade haft konflikträtt på den lokala arbetsplatsen. Biprodukten till Hovedavtalet är den minst konfliktfyllda arbetsmarknaden, säger Kalle Moene.

Han återkommer till att tillit skapas i en riktning. Ett exempel är den svenske statsministern Per Albin Hanssons införande av begreppet folkhemmet. Associationen till en god familj, där det finns en ömsesidighet och där alla ryms och får samma möjligheter, skapar ett socialt etos och därmed en riktning.

– Speciellt för tilliten i de nordiska länderna är att den är skapad av arbetarrörelsen. Arbetsgivarna är viktiga, men riktningen och värderingarna kommer från solidaritetsrörelsen, säger Kalle Moene.

För att bevara tillit är det viktigt med maktbalans inom en serie områden. Facken har till exempel inflytande kring organisering, bemanning och hur man gör saker, vilket skapar balans mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det står i kontrast till stark styrning, konstaterar Kalle Moene.

– Det finns alltför lite av detta i undervisningen, där det ofta finns fokus på att mäta resultat, till exempel målstyrning, istället för att se tillit, säger han.

Mätningens paradox

Också Sigrun Aasland från tankesmedjan Agenda tar upp faran av att allt mer i arbetslivet ska mätas, inte minst i offentlig sektor. På 90-talet infördes styrmodeller lånade från privata sektorn. Syftet var att ha kontroll över vart skattepengarna gick, men effekten påverkar den samverkanskultur som bygger på tillit. Medarbetarnas möjligheter till medverkan riskerar att få en allvarlig törn, när kontrollerna ökar.

– Man blir mer upptagen av att mäta än vad man ska göra. Mätningarna skapar också lätt en rädd kultur. Frukten att förlora bli viktigare än att möta utmaningarna. Forskning visar att medverkan ökar produktivitet, men offentlig sektor styrs grundat på en tidigare våg av misstillit. En paradox är också att när offentlig sektor växer, så är det inte längst ut i kedjan, utan i mellanskiktet, det vill säga de som mäter blir fler, säger Sigrun Aasland.

Med en befolkning som blir allt äldre står de flesta västlänningar inför stora utmaningar i framtiden. Fler måste komma i arbete och det kommer att kräva en omställningsförmåga inte minst i offentlig sektor. Då finns skäl att se till forskningen som visar att medverkan ökar produktivitet och aktivitet i omställningsarbete. Här har offentlig sektor en väg att gå, påpekar Sigrun Aasland och nämner tillitsreformen i Köpenhamn som ett gott exempel på att minska kontroll och öka delaktighet.

Tillit lönar sig

– Tillit innebär att vi blir tryggare, att sociala relationer blir enklare och använder oss av sociala institutioner. Men den uppstår inte av sig själv, utan är ett resultat av god politik. Vi behöver gemensamma mötesplatser och känslan av att mina möjligheter är lika stora som dina. Tillit måste användas och kan inte ta slut. Vi har mycket tillit, men den kräver att vi använder den, säger Sigrun Aasland.



Københavns Kommune: arbejde baseret på tillid, ikke kontrol

At styre og lede offentlige arbejdspladser med tillid kan være med til at løse de nordiske velfærdsstaters komplekse udfordringer, og Norden bør sammen udbrede erfaringer med tillidsbaseret styring og ledelse, opfordrer forskeren bag en ny afhandling om tillidsreformen i København.

TEMA

16.09.2016

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: TOMAS BERTELSEN

Ordet "tillid" har fået nye betydninger på mange arbejdspladser i Københavns Kommune, efter at kommunen for seks år siden introducerede en "tillidsreform" som svar på stigende kritik af stram økonomisk styring og mange medarbejders oplevelse af at bruge så meget arbejdstid på dokumentation, at det gik ud over motivation og kerneopgaven.

Københavns Kommune indledte derfor en klapjagt på overflødige og hæmmende styringskrav og opfordrede kommunens arbejdspladser til at afprøve ledelses- og styringsformer, der er mere baseret på tillid. Den proces viste sig at være

svær men også meget perspektivrigt, viser den første danske afhandling om tillidsbaseret styring og ledelse.

Forsker Tina Øllgaard Bentzen forsvarede i sommeren 2016 ph.d. afhandlingen "Tillidsbaseret styring og ledelse i offentlige organisationer – i springet fra ambition til praksis" om de forandringsprocesser, der er sket på et udpluk af de arbejdspladser i Københavns Kommune, der har taget tillidsbaserede styrings- og ledelsesformer til sig.

En central konklusion er, at tillidsbaseret styring baner vej for nye samarbejdsformer mellem ledelse og medarbejdere, som i højere grad bliver "med-ledere", forklarer hun.

- Tidligere var styring og kontrolsystemer ledelsens bord, som medarbejdere og tillidsrepræsentanter ikke havde nogen indflydelse på. Nu er medarbejderen en slags med-leder, der er inviteret med ind i ledelsesrummet og legitimt kan udfordre den eksisterende styring og være med til at skabe ny styring, siger Tina Øllgaard Bentzen.

Målet med tillidsbaseret ledelse at skabe en organisation, som i langt højere grad er selvledende

Målet med tillidsbaseret ledelse at skabe en organisation, som i langt højere grad er selvledende, forklarer hun. Det kræver involvering, uddelegering og opbygning af kompetence. Det betyder dog ikke, at den formelle leder mister betydning: Tillidsbaseret ledelse er dybt afhængig af ledere, som evner at understøtte selvledelse, og det kræver ledere med konsistens, ydmyghed og risikovillighed. Den politiske, administrative og fagprofessionelle ledelse skal agere som en slags ”metaguvernør”, konkluderer hun i sin afhandling.

For medarbejdere kræver den nye rolle som medleder også tilvænning. Med indflydelsen følger nemlig også mere ansvar, og det udfordrer nogle medarbejdere og medarbejderrepræsentanter, vurderer Tina Øllgaard Bentzen.

Selvom tillidsreformen blev til som reaktion på kontrol, har arbejdet med reformen ikke fjernet behovet for kontrol, understøtter hun.

- Min empiri går i rette med den antagelse, at kontrol er det modsatte af tillid. Det er ikke altid tilfældet. Nogle former for kontrol ser medarbejdere kun som mistillid og benspænd, men de har det fint med kontrol, som de finder meningsfuld, og som bygger på tillid.

Mange gevinster

At arbejde med tillidsbaseret styring og ledelse er tidsskrævende, viser erfaringerne fra København. Men tiden er givet godt givet ud, viser Tina Øllgaard Bentzens undersøgelse. Medarbejdere er både gladere og mere engagerede i deres arbejde, når styringen bygger på tillid.

- De fleste medarbejdere synes, at det er rigtig fedt, fordi det bygger på en tro på, at medarbejdere i den offentlige sektor er meget motiverede for at bidrage til at skabe de bedste løsninger for borgere. Det er et opgør med en lang periode, hvor den offentlige sektor har været styret efter new public management, hvor udgangspunktet er, at medarbejdernes fokus er suboptimering, siger Tina Øllgaard Bentzen.

Der er ikke hidtil lavet målinger af, hvilken effekt det har for effektiviteten på en arbejdsplads at styring og ledelse er tillidsbaseret, men Tina Øllgaard Bentzen er ikke i tvivl om, at det er en fordel for ikke bare medarbejdere men i høj grad også for arbejdspladsen, borgerne og den offentlige sektor som helhed.

- Anden forskning viser, at høj tillid øger medarbejderes produktivitet, oplevelse af at levere høj kvalitet, engagement og robusthed helbredsmæssigt. Og summen af historier fra arbejdspladserne i min undersøgelse viser, at tillidsbaseret styring i flere tilfælde har ført til mere skræddersyede løsninger til gavn for borgerne, og det er hårdt tiltrængt.

Behov for nordisk indsats

Hun peger på, at mange af de samfundsopgaver som den offentlige sektor i dag skal løse, er så komplekse, at løsningerne ikke kan findes uden at inddrage medarbejdere og borgere. Her kan tillidsbaseret ledelse bidrage med noget meget værdifuldt, og de nordiske lande kan og bør gå forrest i en nøjere udforskning af potentialerne i tillidsbaseret styring, vurderer hun:

- New public management er ved at blive afløst af styringsparadigmet new public government, hvor tillid og relationer og samskabelse er centrale begreber. I både Danmark, Sverige og Norge er skiftet på vej, men der er foreløbig mest tale om spredte tiltag. Så her kan et nordisk samarbejde om videndeling og netværk virkelig gøre en forskel.

Mens der er forsket massivt i offentlig styring- og ledelse, er hendes undersøgelse en af de eneste evidensbaserede undersøgelser af tillidsbaseret styring og ledelse i en dansk og nordisk, offentlig kontekst.

I forlængelse af tillidsreformen i Københavns Kommune introducerede den daværende danske regering også en national tillidsreform, der skulle rydde op i unødige kontrolforanstaltninger på offentlige arbejdspladser. Reformen blev dog aldrig for alvor ført ud i livet, vurderer Tina Øllgaard Bentzen.

Om tillidsbaseret ledelse og styring

En styringsmekanisme, der øger det lokale handlerum og skaber bedre betingelser for selvstyring ved at justere bindinger på medarbejderen, så de afpasses den konkrete kontekst. Kræver en tættere styringsrelation, hvor medarbejderen er inddraget i design af styringsværktøjer.

Undersøgelsen bygger på et kvalitativt casestudie af arbejdspladser i Københavns Kommune. Den udpeger især fem barrierer for at indføre tillidsbaseret styring og ledelse:

1. Strukturelle barrierer kan komplicere beslutningsprocesserne omkring ændringer i styring
2. Manglende ressourcer for eksempel ved samtidige besparelser.
3. Manglende motivation eller kompetence hos medarbejderne i forhold til at påtage sig det ekstra ansvar, der følger med tillidsbaseret styring og ledelse.
4. Manglende forventningsafstemning fører til for forskellige forståelser af tillid.

5. Vanens magt betyder, at etablerede handlemønstre i organisationen er til tider så stærke og ofte også ubevidste, at de er svære at ændre.



Tillid gør arbejdspladsen mere innovativ

Signe Jarvad er chef for 60 medarbejdere i Københavns fritids- og kulturforvaltning og ikke bleg for at træffe beslutninger, men forinden er alle relevante parter hørt, og mange beslutninger er lagt ud til medarbejderne. Det har givet større trivsel og innovationskraft, vurderer hun.

TEMA

16.09.2016

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: TOMAS BERTELSEN

Det er fredag, og medarbejderne på det kommunale bibliotek i københavnnerbydelen Valby holder personalemøde. Deres chef, Signe Jarvad, er ikke til stede. At lede de møder er én af mange opgaver, hun har uddelegeret til medarbejderne som led i en strategi om at styre arbejdspladsen med mere tillid og mindre kontrol end tidligere.

- Vi har valgt at introducere tillidsbaseret ledelse og styring, og dermed bliver delegering et centralt ord. Der er ingen grund til, at jeg deltager i alle personalemøder, hvis mine medarbejdere lige så godt eller bedre kan holde dem selv, siger Signe Jarvad.

Hun og hendes medarbejdere har ansvar for Københavns Kommunes fritids- og kulturtilbud til borgerne i bydelene Vesterbro, Kgs Enghave og Valby – biblioteker, kulturhuse, idrætsanlæg, svømmehaller og borgerservice. Arbejdspladsen er en af mange i Københavns Kommune, som de seneste fem år har lagt sig i selen for at implementere den tillidsreform, som kommunen iværksatte for fem år siden.



Signe Jarvads medarbejdere arbejder på seks forskellige adresser, og ledelsen varetager Signe Jarvad sammen med tre mellemledere. En af de første beslutninger, som Signe Jarvad, tog i arbejdet med tillidsreformen var at kaste alle ledelsesopgaver op i luften og undersøge, hvem der løser dem bedst. Den øvelse viste, at mange hidtidige lederopgaver med fordel kunne løses af menige medarbejdere. Organisationen blev lavet om, en mellemlederlederstilling nedlagt, og medarbejderne er i dag involveret langt tættere end hidtil i langt flere beslutninger end før.

- At arbejde med tillidsbaseret ledelse har gjort mig enormt skarp på at sikre, at beslutninger bliver taget på det rette sted og af de rette mennesker. Vores beslutningsprocesser er blevet mere gennemsigtige, og vi sikrer, at en sag bliver belyst fra alle relevante vinkler før en beslutning bliver taget, siger hun.

Accept af kontrol

Nogle forveksler derfor tillidsbaseret styring med fravær af styring eller konsensusledelse. Det er helt forkert, fastslår Signe Jarvad:

- Jeg er på nogle punkter blevet endnu mere nærværende og tydelig som leder i forhold til mine medarbejdere, fordi vi har tættere dialog og sparring om valg af løsninger. De får ikke altid deres vilje, men alle bliver hørt.

At levere nærværende ledelse er svært med mange medarbejdere på forskellige adresser. Derfor skal alle medarbejdere en gang om måneden mødes med deres nærmeste leder til en kort medarbejderudviklingssamtale, der derfor er døbt minibus.

En anden udbredt misforståelse om tillidsbaseret styring er, at det erstatter kontrol. Men tillid og kontrol er ikke hinandens modsætninger. Det er stadig nødvendigt med registrering og dokumentation, også af medarbejderens tidsforbrug, men tillidsbaseret ledelse kan sikre, at kontrollen bliver meningsfuld, påpeger Signe Jarvad.

- Vi kan og skal blive endnu skarpere til at arbejde med data og registrering, og det er min erfaring, at medarbejderne finder kontrol helt i orden og nogle gange endda som en tryghed, når det tjener et meningsfuldt formål og ikke bare trækkes ned over hovedet som en politik, de kan se som udtryk for mistillid.

Tillid til at fejle

Signe Jarvad oplever, at hun som leder høster store gevinster ved at basere sin ledelse og styring på tillid. Nogle af dem kan måles: arbejdspladsen ligger højt målt på trivsel og social kapital. Men hun også overbevist om, at kvaliteten af den service hun og hendes medarbejdere leverer til borgerne er vokset:

- Medarbejdernes kompetencer kommer endnu mere i spil end før, og det har tilført organisationen en stor innovationskraft.

For hende selv som leder har arbejdet med tillid også været meget tilfredsstillende. - Det har været mega spændende at være med til at udvikle, og jeg har også selv fået delegeret mere ansvar fra min chef, hvilket er meget motiverende.

Tillidsbaseret styring har også været en effektiv kur mod nulfejlskultur. I dag bruger hun og hendes medarbejdere fejl konstruktivt.

- Vi arbejder i dag meget med prototyper – vi sætter nye løsninger i drift, før de er helt færdige og accepterer og lærer af de begynderfejl, vi så begår. Det forudsætter stor tillid.

Prototype-metoden har blandt andet vist sig gavnlig i forhold til arbejdspladsens såkaldte medsystem, et udvalg hvor ledelse og medarbejderrepræsentanter mødes og drøfter forhold på arbejdspladsen.

- Medsystemet blev af mange medarbejdere oplevet som en lukket klub, så vi lavede en prototype, som gik ud på, at alle medarbejdere i en testperiode frit kunne overvære udvalgte punkter på medudvalgets møder og derefter evaluere vi. Ordningen er nu permanent, og det havde vi ikke opnået uden en prototype, siger Signe Jarvad.

Som ringe i vandet

De gode effekter af tillidsbaseret styring spreder sig nu som ringe i vandet:

- Først arbejdede vi med tilliden mellem leder og medarbejdere. I takt med at den vokser, bliver flere opgaver uddelegeret, og det kræver større tillid mellem medarbejdere. Og hvorfor stoppe der? Vi er også begyndt at vise borgerne større tillid.

En konkret konsekvens af tillidsreformen er, at Københavns Kommune nu har givet borgerne adgang til bibliotekerne uden for normalt åbningstid. Borgere kan selv låse sig ind med deres sundhedskort og betjene sig selv. Det fungerer godt. Borgerne lever op til den tillid, de bliver vist, fastslår Signe Jarvad.

At vise borgerne tillid giver samtidig langt mere innovative løsninger, end kommunen selv har ressourcer til at skabe, har Signe Jarvad erfaret.

- Vi valgte at åbne et nyt digitalt værksted, Copenhagen FabLab, købte vi alle maskinerne og åbnede dørene for borgerne uden at have regler for alt. Dem udviklede vi med borgerne og i dag har vi op mod 300 dedikerede brugere, der lige så godt som vores egne medarbejdere kan hjælpe borgerne. De har kompetencer, vi ikke selv er i nærheden af. Med tillid kan vi sammen skabe noget større.



FFC-ordföranden Jarkko Eloranta: Det kan inte vara bra för Finland att finnarna blir fattigare

Sedan juni i år styrs den största fackliga organisationen i Finland, FFC (eller SAK på finska) av Jarkko Eloranta. I en porträttintervju med Arbeidsliv i Norden angriper han regeringens politik inom arbetslivsområdet för att för ensidigt koncentrera sig om att göra den finska arbetskraften billigare.

PORTRETT

15.09.2016

TEXT: BENGT ÖSTLING, FOTO: CATA PORTIN

Utsikten är det inget fel på. FFC håller till i Metallhuset vid Hagnäs-torget. Det är en finländsk version av Youngstorvet i Oslo eller Norra Bantorget i Stockholm. Platser där arbetarrörelsen traditionellt har marscherat både 1 maj och andra sammanhang där det har gällt att visa facklig styrka.

FFC är den fackliga centralorganisationen för över en miljon finländare och 21 fackförbund. Men ingången till FFC är blygsam. Också här syns tidens nya ekonomiska realiteter.

FFC tvingas till samarbetsförhandlingar och uppsägningar. Snart flyttar man kanske bort från sitt gamla högkvarter i det tidigare "röda" Berghäll.

Fackföreningarnas centralförbund kan inte leva över sina tillgångar. Det är inte enkelt att vara arbetsgivare i Finland, har den nya FFC-ordföranden fått erfara.

Livslångt fackengagemang

Jarkko Eloranta har jobbat hela sitt vuxenliv i fackföreningsrörelsen. Han utsågs till ordförande för Finlands Fackförbunds Centralorganisation vid kongressen i somras, några månader efter sin 50-årsdag.

För Jarkko Eloranta började yrkesbanan med studier i statsvetenskap i slutet av 1980-talet vid Åbo universitet, och ett halvår i USA.

När familjen började växa och studierna var nästan klara, behövdes det bröd på bordet. Jarkko Eloranta såg en tidningsannons där Kommunsektorns fackförbund KAT anställde en funktionär. Han intresserade sig för påverkan och medborgarorganisationer.

Fältjobb gav motivation - men det började med FBK. Pol mag Jarkko Eloranta sökte kommunal-jobbet. Han fick det inte, men ett annat. Med tiden blev det över 20 år av olika uppdrag i JHL, "Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena". Han har jobbat både med internationella frågor och kommunikation.

År 2011 blev Eloranta ordförande för "välfärdsproffsens förbund", men steg i somras ett steg högre, som FFC-boss.

-Jag har trivts bra i fackföreningsrörelsen. Frågorna är verkligen viktiga, och speciellt på fältet blev det givande. Alltmer ansvarsfulla uppdrag har gjort jobbet meningsfullt och motiverande, berättar Eloranta.



Första akademikern som fackboss

Det första ledande uppdraget var styrelsen för hemstaden Nådendals frivilliga brandkår. Jarkko Eloranta var också med och grundade ELMU – föreningen för levande musik, som ville trygga punk- och rockmusikernas möjligheter till träningslokaler och spelningar.

Jarkko Eloranta är den första FFC-ordföranden som inte har varit arbetare. Men han kommer från en arbetarfamilj och det stör honom inte att vara den första akademiskt utbildade på posten.

-Alla som har nått den här posten har haft kunnande, visioner och kompetens för minst en akademisk slutexamen. Det är inget speciellt.

Förändringen viktigast i facket

-Arbetslivet och ekonomin förändras, det är störst och viktigast för oss.

I Finland har vi hög arbetslöshet, speciellt drabbas jobben inom FFC.

Visst, högskoleutbildade drabbas också av arbetslösheten. Men mest drabbas det folk i vår organisation, säger Jarkko Eloranta.

Också allmänt; arbetet förändras i framtiden, med många frågor. Vilka slags jobb finns, vem gör dem, med hurudan lön och vilka villkor – det är verkligen aktuella frågor för oss.

Trycket på låglönearbete är stort både hos och i övriga Norden. Det är kanske den största frågan, enligt Eloranta, att man borde försöka hålla kvar jobben med villkor som gör det möjligt att klara sig med sin lön.

Konkurrenskraftspaketet – gammal medicin för moderna problem

Regeringens konkurrenskraftspaket, framförhandlat av arbetsgivare och arbetstagare, är nyligen underskrivet i Finland efter ett års förhandlingar. Det var inte enbart en vacker process, säger Jarkko Eloranta.

Värst är kanske att det behandlar den offentliga sektorns arbetstagare sämre än andra – en direkt löneminskning i form av bland annat lägre semesterpengar.

Reglerna om ett årligt merarbete på 24 timmar var besvärligt att föra in i kollektivavtalet, tillägger Eloranta.

- Man kan kalla det för en gammaldags medicin för moderna problem. Problem och lösning möts inte.

Vi är på väg mot en tid där arbetstid inte motsvarar eller garanterar produktivitet. En schablonförlängning av arbetstiden blickar mest bakåt i arbetslivet, men är ingen lösning för framtiden.

Försämringarna tar aldrig slut?

De tre borgerliga partierna; Centern, Samlingspartiet och Sannfinländarna har suttit ett drygt år i regering tillsammans. Nu börjar det borgerliga regeringsprogrammet bita.

Jarkko Eloranta har uttryckt oro för att det aldrig blir ett slut på försämringarna i arbetslivet, när man väl är igång. Trycket är hårt på olika försämringar i arbetsvillkor och kollektivavtal, och de sker på många sätt.

Ett sätt är att gå mot inhyrd arbetskraft eller de så kallade nollavtalen, där arbetsgivaren inte behöver erbjuda arbetstagaren några arbetstimmar alls. Men också det nya företaget, där man tvingar folk att grunda företag för egen sysselsättning, med folk som anställs för ett uppdrag i taget, freelancejobb.

Säkerhetsnätet för löntagarna försvinner. Vad göra när man blir sjuk, gravid, behöver föräldraledigt? Vad samlas för framtiden och pensionen? Allt påverkar livet framöver, förtecknar Eloranta.

FFC: Satsa på kunnandet och innovationer

-Vi ser många möjligheter att utnyttja och förbättra folks kunnande och kompetens. Trots att vi i Finland har en välutbildad personal, så kommer det att finnas de som har en sämre utbildning och yrkeskompetens. Kunnandet måste förstärkas, vi ska utnyttja det som ökar tillväxt, innovationer, investeringar. Det kan vara fråga om både digitalisering och mer traditionella åtgärder, enligt Eloranta.

Det andra är arbetstagarnas möjligheter att påverka innehållet och organiseringen av det egna arbetet. Kanske man kan använda en sliten fras om demokratisering av arbetslivet, föreslår Eloranta.

Dålig konkurrenskraft – de höga lönernas fel?

När statsminister Juha Sipilä introducerade avtalet om förbättrad konkurrenskraft, samhällsfördraget, hänvisade han till behovet av tillit. Omvärldens förtroende för Finland behövdes, för investeringar och sysselsättning. Lägre löner skulle ge fler arbetsplatser.

Men FFC:s ordförande verkar inte helt enig om regeringens grundtes – att Finlands konkurrenskraft är låg på grund av en hög lönenivå.

Det är omstritt, konstaterar Jarkko Eloranta.

- Det kan inte vara en långtidsstrategi och målsättning för regeringen och statsministern, att det är bra att Finland och finnarna blir fattigare. Det betyder ju avtalet i praktiken.

-Framtidens framgångar måste bygga på forskning, innovationer och kunnande, den vägen föds något att fördela.

Många företag klarar sig bra, mycket beror på produkterna, ledningen, satsningarna på försäljning, export. De faktorerna borde få mer uppmärksamhet.

Det är förstås företagets ansvar, men också det offentliga har en roll. Men också där är vi fångar i gamla modeller i t.ex. företagsstöd.

Skattesänkningar med lånade pengar

Jarkko Eloranta är inte någon vän av stora dividender eller skattesänkningar.

-Skatteincitamenten borde tänkas om. Vi är inte så entusiastiska över förslag i statens budgetförslag om en lättare arvsskatt, skogsgåvoavdrag och företagaravdrag. Det är kanske inte sådant det lönar sig att satsa pengar på. Det finns nog bättre, klokare mål, inom forskning och utveckling.

Nu görs ju ägarnas skattesänkningar på skuld, tillägger Jarkko Eloranta.

-Det tycks vara ett problem för regeringen att Finlands skuld-

sättning ökar, men inte att lånen används till bland annat företagarnas och ägarnas skattesänkningar.

Regeringen har lärt sig arbetsmarknadens realiteter

Vad anser då FFC-bossen om den borgerliga regeringen?

-Nå, de har lärt sig arbetsmarknadens realiteter under ett drygt år. Det är förstås bra. Trots svåra tider har kantigheter slipats, på båda sidor, konstaterar Eloranta.

När regeringen tillträdde, kritiserades framförallt Centerns statsminister Juha Sipilä för att känslokallt och ingenjörsmässigt försämma arbetsvillkoren och förnedra lågavlönade kvinnor. Planer presenterades på införande av sjukdagens dagar enligt svensk modell, slopade söndagstillägg, förkortade semestrar mm. Mycket kunde återkallas när i stället konkurrenskraftsavtalet godkändes av parterna.

-Den här regeringens grundtes verkar ändå vara att löntagarna ska skrämmas. Kvinnorna är en grupp som denna regering behandlar dåligt. Nu försvann visserligen förslaget om höjda dagvårdsavgifter, men många av nedskärningarna drabbar just kvinnor, t.ex. sänkta semesterlöner. Och kvaliteten på dagvården och annan service skär man ner. Det är besvärligt, enligt Jarkko Eloranta.

-Denna regering är speciellt företagets och företagarnas regering. Det är huvudsakligen ägarnas regering, säger han och förstärker sitt budskap med att försiktigt slå knytnäven i bordet.

Arbetslösheten nästa

Nästa uppdrag för facket och arbetsgivarna är att tillsammans lösa arbetslöshetens problem, på uppdrag av regeringen. Några av förslagen går ut på att tvinga de arbetssökande till aktivitet, ett ekonomiskt tvång för folk att ta sig in på arbetsmarknaden.

Man hänvisar till den danska modellen. Men arbetslöshetserstatningarna är betydligt lägre i Finland, påpekar Eloranta.

Arbetet är bara i startgroparna. Mindre än en månad har de på sig. Risker enligt Eloranta är att regeringen pressar på några misslyckade lösningar. Då får man igen ta diskussionen om förtroende mellan regering och arbetsmarknadsparterna.

Något gott från regeringen

Jarkko Eloranta berömmar ändå regeringen för ett annat förslag, den s.k. Lex Lindström. Där ges möjlighet till pensionering för långtidsarbetslösa som har fyllt 60 år och gått arbetslösa över fem år.

En annan sak där regeringen får beröm är satsningen på jobb för de unga.

-Men om man tar pengarna från övriga arbetslösa är det illa.

Då ställer man två svaga grupper mot varandra och det är förstås besvärligt.

FFC fick en otåligare ordförande?

FFC har haft många legendariska ordförande. Den senaste var Lauri Lyly som lämnade ordförandeskapet efter sju år. Han hade ett rykte om sig att alltid hitta på något nytt i förhandlingarna. Det sägs att efterträdaren Eloranta har mindre tålamod.

Eloranta skrattar gott åt frågan.

-Kanske det, jo. Det är ännu svårt att avgöra om jag är lika innovativ. Men Lauri var mycket seg och nyskapande. Det är säkert en egenskap som bör finnas hos arbetsmarknadsbossar. Seghet, att inte ge efter ens i svåra situationer som ser omöjliga ut.

-Jag kan inte avgöra om jag är lika bra som min företrädare, men måste satsa på att utveckla det kunnandet.

Strandad ny centralorganisation

I våras begravdes en mångårig idé om en facklig centralorganisation som skulle samla hela Finlands fackanslutna under ett tak. Jarkko Eloranta som FFC-kronprins var en av huvudarkitekterna, och tänkt som första ordförande. Men nu är projektet begravt.

-En ny centralorganisation skulle grundas i den situation där centralorganisationernas roll som förhandlare har förändrats. Vi har blivit mer samhällsdebattör och påverkare, fungerar som stöd och koordinator för organisationen på andra nivåer.

Men Eloranta nämner arbetsuppgifter där FFC ännu behövs.

-Vi har kvar många arbetsuppgifter inom socialförsäkringar, arbetslagstiftningen och allmän ekonomisk politik där det finns mycket fackligt jobb, enligt Eloranta.

- Vi ville minska antalet centrala organisationer. Nu görs överlappande arbete. Det finns inga överlapps resurser att slösa bort, så vi ville vi skära bort och kanske också påverka och slimsa den yttre bilden av fackföreningsrörelsen.

Uppsägningar måste också på FFC

En sammanslagning hade gett en rationalisering. Nu måste man gå igenom samma frågor internt inom FFC.

Samarbetsförhandlingar följer, med uppsägningar av ett tiotal av de cirka 100 anställda på FFC.

Kongressen som valde Eloranta beslöt också att sänka medlemsavgifterna från förbunden till centralorganisationen. Det ger FFC minskade intäkter på cirka 16-17 procent. När finansieringen försvinner måste det täckas, säger Eloranta. Han ska nu gå igenom organisationen och minska personalen. Avsikten är ändå att minimera de negativa följderna.

Hur känns det att vara arbetsgivare i den situationen?

-Jag har varit direktör och förman länge, vet att ibland har arbetsgivaren svåra perioder. Ingen önskar vara med om

samarbetsförhandlingar. Det är aldrig trevligt, men ändå nödvändigt, formulerar sig Eloranta.

NFS-ordförande

Jarkko Eloranta hör till den minskande skara finnar som talar svenska, trots en helfinsk uppväxt.

Det gör att han också har varit med om en hel del nordiskt samarbete.

-Norden är vår viktigaste referens. Vi har ett mycket intensivt samarbete inom den offentliga sektorn, säger Jarkko Eloranta. I år är det Finlands, det vill säga hans tur att vara ordförande i Nordens fackliga samorganisation NFS.

-Vi är väldigt mycket ute i Norden i olika sammanhang, det är det viktigaste gruppen. Där försöker vi nå samförstånd om gemensamma frågor och se gemensamma trender.

Svensk kopia

Finlands förhållande med Sverige är dessutom special viktigt. Finland kopierar så många idéer från grannen i väster; inom offentliga sektorn, arbetsliv, politiska fenomen. Det kan handla om privatiseringar, arbetslöshetsskyddet, beställarutförar-modellen...

-De finländska partierna kopierar svenska initiativ, och vi konsulterar våra kolleger i Sverige och frågar deras erfarenhet och åsikter, förklarar Eloranta.

När det gäller konkurrenskraftsavtalet och regeringens förhållande till facket har övriga Norden dragit öronen åt sig. Ska Finland visa vägen och försvåra eller krossa trepartssamarbetet?

Enligt Eloranta är de nordiska kollegerna medvetna om Finlands svåra läge. NFS skrev åtminstone två skrivelser till statsministern om hoten mot trepartssamarbetet och nordiska värderingar. Övriga Norden följde Finland noga och fördömde det som skedde.

Och Finlands regering backade.

-Men det var nu knappast enbart breven från NFS som hjälpte, medger Eloranta. Men det var ett bra stöd, bra att omvärlden reagerar. Vår regering såg att besluten inte kan fattas i en egen bubbla.

NFS-krav: Norden till G20

Det nya läget i Europa gör att man borde intensifiera det nordiska samarbetet, säger Jarkko Eloranta. Visserligen är den ekonomiska politiken besvärligt i otakt.

Det försvårar att Finland, Sverige och Danmark är med i EU, Finland också i euron, medan Norge och Island är helt utanför.

-Men i vissa sammanhang borde vi intensifiera samarbetet. Eloranta påminner om ett förslag från NFS om att Norden tillsammans borde söka medlemskap i G20-samarbetet. Norden har en stark tradition av aktiv medverkan i internationella organisationer. Men Norden har idag inget inflytande i G20, hette det i ett uttalande i maj. En åskådarplats innebär

att de nordiska länderna, som var för sig inte kvalificerar sig till G20-gruppen, går miste om viktigt inflytande.

Rörlighet över gränserna i stället för försvar

Nordens ekonomiska och politiska samarbete kan alltså förstärkas. Nu kretsar det mesta kring försvars- och säkerhetspolitiken, men borde utvidgas, enligt Eloranta.

-Vi får inte glömma att den fria rörligheten från 60-talet, arbetskraftens rörlighet måste vi uppmärksamma. Speciellt svenskarna funderar på varför vi har så hög arbetslöshet i Finland, när det finns lediga jobb i Sverige, varför fungerar det inte? Många hinder finns kvar för rörlighet i arbetskraften.

Men det skulle vara fullt möjligt för finländare att jobba i Sverige, tillfälligt eller permanent, anser Eloranta.

Arbetspråket är redan engelska på många håll, språkmuren blir inte så hög. Och den svenska levnadsstandarden och lönen är konkurrenskraftiga. Det skulle alltså löna sig fundera på mer ekonomisk integration, säger Jarkko Eloranta.

Sannfinskt intåg i politik och fack

Intervjutiden tar strax slut, men vi springer igenom några viktiga frågor om fackets kris och sannfinländarnas frammarsch i finländsk politik.

-Den arbetsföra befolkningen minskar, allt färre jobbar i sådana jobb eller förhållanden, där facket traditionellt haft svårt att verka, bland privatföretagare och freelance-jobbare. Basen för en facklig medlemskår blir smalare. Splittringen av arbetslivet har lett till att intresset för facken minskar bland de yngre på vissa håll.

-Vi måste anstränga oss mer för att folk ska förstå vikten och nyttan av att organisera sig.

De kampsaker vi har på bordet i arbetslivet har inte kommit av sig själv, och får knappast behållas utan facket.

Den bistra sanningen är att just nu kan vi inte nå de stora framgångarna, det blir mer en seger att behålla det vi har.

-Om arbetsgivaren fick bestämma skulle arbetstiden förlängas med hundra timmar, semesterersättningarna avlägsnas och sjuklönen försämrats. Det här bibehålls inte utan arbete. Det borde vi berätta för folket.

Sannfinländarna finns numera överallt, i Finlands regering – och i FFC.

Visst, säger Jarkko Eloranta, sannfinländarna är med i arbetslivet och är också medlemmar i våra förbund. Det är inget konstigt, vi har medlemmar från alla partier.

Den gamla tanken att arbetarna alltid är socialdemokrater och vänsterfolk gäller inte längre.

Väljarna är mer rörliga, det fenomenet har kommit för att stanna. Det som är oroväckande, i FFC och bland alla med lägre lön och utbildning, är att valaktiviteten minskar. Det är ett större hot än om de är sannfinländare, gröna eller socialdemokrater.

Jarkko Eloranta betonar ett demokratiskt problem: politikens innehåll bestäms av dem som röstar, d.v.s. de välutbildade och välbetalda.

Jarkko Eloranta är själv socialdemokrat, det hör s.a.s. till jobbet. Men den här gången diskuterar vi inte socialdemokratin eller oppositionspolitiken.

Det väckte en viss uppmärksamhet när Eloranta i en intervju i den stora tidningen Helsingin Sanomat misslyckades med att minnas de första raderna i Internationalen. ”Upp, trälär uti alla stater” byttes ut mot ”Framåt, framåt” i en finsk arbetarmarsch. Det förklarar han nu med att första maj aldrig har ingått i hans traditioner

–Jag har inte varit aktiv i partiet eller i några förstamajfester eller marscher. Mina värderingar och anknytning till rörelsen får ett engagemang i andra kanaler, förklarar Jarkko Eloranta.

Fakta om ”Konkurrenskraftsavtalet”

Ett centralt avtal om löner och andra arbetsvillkor mellan arbetsmarknadens parter: FFC, STTK, Akava, Finlands näringsliv EK samt statens och kyrkans arbetsmarknadsverk och Kommunarbetsgivarna.

Några av FFC:s medlemsorganisationer har vägrat, framförallt Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund, AKT. Några av de viktigaste punkterna:

- Arbetstagarnas arbetstid ökar med 24 timmar per år. Arbetstagarna inom den offentliga sektorn förlorar dessutom 30 procent av semesterpenningen. Lönerna stiger inte för någon.

- Tanken är att när priset på arbete sjunker ska Finlands konkurrenskraft bli bättre. Exportindustrin ska ha nytta av avtalet.

- Avtalet ska enligt regeringen bidra till målsättningen om att höja sysselsättningsgraden till 72 procent och skapa 110 000 nya arbetsplatser i Finland under valperioden fram till år 2019.

När tillräckligt stor del av arbetsmarknaden har skrivit under, mer än 90%, kan regeringen utlova sänka skatter, för att köpkraften inte ska minska för mycket.

En ”Finlandsmodell” ger principerna för löneförhandlingarna år 2017. Fyra kriterier bestämmer hur höga lönepåslagen kan bli: konkurrensen utifrån, den offentliga ekonomin, sysselsättningen och produktiviteten. Det är exportindustrins sak att slå fast lönetaket.

-Regeringen inledde förhandlingar då den tillträdde församlingen 2015. Om avtalet inte hade blivit av, hade regeringen en alternativ plan, en villkorlig lista med ytterligare besparingar och skatteförhöjningar. De s.k. tvångslagarna hade förkortat semestrar, slopat diverse sociala förmåner och bidrag.



ILO: Utrygge utsikter for fremtidens arbeidsliv, tid for å handle

Skumle trekk kan prege fremtidens arbeidsliv: tendensene vi ser er at den globale veksten avtar, jobber forsvinner, arbeidskontrakter endres, ulikhetene øker og veksten i middelklassen flater ut. Men ikke alt peker i negativ retning, og som Finlands justis- og arbeidsminister sier, det er mulig å påvirke utviklingen:

INNSIKT

15.09.2016

TEKST OCH FOTO: BERIT KVAM

- Teknologiske endringer skjer ikke uten at nasjonale politikere og partene i arbeidslivet kan påvirke utviklingen. Arbeids-, utdannings og sosialpolitikken må bidra til at ulikhetene og usikkerheten på arbeidsmarkedet ikke øker. Vi må dra nytte av mulighetene som ny teknologi gir, og samtidig sikre at ingen blir stående utenfor. Vi skal ha et sosialt rettferdig og bærekraftig arbeidsliv, sa Finlands justis- og arbeidsminister Jari Lindström da han åpnet det nordiske seminaret med tittelen: «Fremtidens arbeidsliv og nye former for arbeid i et globalt og nordisk perspektiv; Fremtidige prioriteringer for ILO etter hundreårsjubileet». Seminaret som fant sted i Helsinki 5. september var starten på den nordiske diskusjonen om fremtidens arbeidsliv i forkant av ILOs jubileum i 2019.



Handlekraft er nettopp det ILOs Raymond Torres etterlyser, fra alle parter, også fra partene i arbeidslivet. Nye spørsmål må håndteres: Hvordan skal man forholde seg til ny teknologi og nye former for arbeid? Bør forbindelsen mellom trygghet og ansettelse løses opp? Bør det legges en plan for et sosialt sikkerhetsnett som omfatter hele den globale forsyningskjeden? Raymond Torres mener at politikken nå henger etter utviklingen i arbeidslivet. Det må det gjøres noe med.

- Arbeidslivet er i ferd med å endre seg fundamentalt. Vi ser økende ulikhet og økende utrygghet på arbeidsmarkedet, sa Raymond Torres i åpningsforedraget.

Han leder forskningsavdelingen i Den internasjonale arbeid-organisasjonen, ILO. Organisasjonen har initiert en global diskusjon om fremtidens arbeidsliv som skal munne ut i et program for ILOs arbeid de neste femti år.

- Hvis det da blir noen nye femti år, sier Raymond Torres tankevekkende nok i samtale med Arbeidsliv i Norden.

Driverne for utviklingen er megatrender som globalisering, endringer i teknologi som digitalisering, automatisering og robotisering og det er befolkningsutviklingen, krig, uro og migrasjon. Det står faresignaler i kø, men tegningen er ikke i svart hvitt.

Behov for livslang læring

- Vi vet ikke om det blir nok jobber til alle. I fremtiden kan arbeid som kan erstattes av datamaskiner, roboter og kunstig intelligens forsvinne. Vi vet ennå ikke hva som vil skje, og

ikke alle jobber vil bli borte. Jobber der den menneskelige kontakten er avgjørende, som i helse- og omsorgsyrkene, i skole og utdanning og innen kunst og kultur, vil ikke forsvinne, sier Raymond Torres.

Den teknologiske utviklingen og de fundamentale endringene i arbeidslivet fører også til det han karakteriserer som «enorme behov på utdanningsområdet».

- Ikke bare for en utdanning, men for livslang læring for å oppdatere kunnskapene til nye krav i arbeidsliv.

- Nesten alle som blir spurt ønsker å lære, men ikke alle har mulighet til det, sier Raymond Torres.

Et fragmentert arbeidsliv

Et annet mønster som avtegner seg er en økende fragmentering av arbeidslivet. Standard arbeidskontrakt som regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er ikke lenger standard. En økende andel står utenfor det organiserte arbeidslivet. Det er frilansere og enmannsforetak eller crowd workers som tilbyr sine tjenester over internett, og det er dem som både er ansatt i et foretak og jobber for seg selv.

- Det positive er at man som frilanser kan styre arbeidstiden selv, men dette kan også utnyttes av arbeidsgiver, sier Raymond Torres.

- Vi har allerede nulltimers kontrakter. Det vil si at arbeidstaker arbeider når arbeidsgiver har bruk for arbeidskraft. Med en nulltimers kontrakt slipper arbeidsgiver trøbbel med å si opp folk. Nulltimers kontrakter er et økende fenomen i Nederland og Storbritannia.

- Utviklingen kan være både positiv og negativ. Muligheten til å jobbe selvstendig er bra for dem som ønsker å bo og arbeide i grusgrendte strøk der det ikke finns mange arbeidsplasser, men arbeidsgivere kan utnytte systemet, gi lavere lønn og null forsikring mot sykdom eller ulykker.

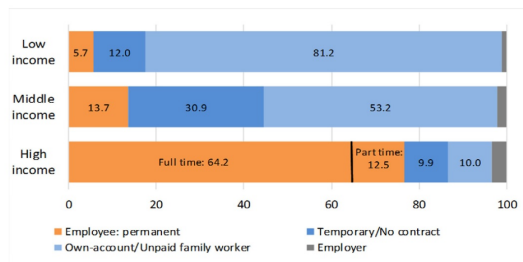
Middelklassen krymper

En tredje tendens han understreker er økende ulikhet og en middelklasse som krymper.

ILO World Employment and social Outlook 2015 viser at bare 5,7 prosent blant folk med lav inntekt har fast ansettelse. I midlere inntektsgrupper er andelen 13,7 prosent. Folk med høyere inntekt har i langt større grad fast jobb. 64,2 prosent har fast heltids ansettelse og 12,5 prosent fast deltidsstilling. (se figur)

Changing employment relationship

(Employment by status, latest available year %)
Source: ILO World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs.



- Folk med høyere utdanning og høyere stillinger har tilgang til mer utdanning og læring og tjener mer og mer, mens andre opplever stagnasjon. Det som har vært vanlig til nå er at folks inntekter øker jevnt og trutt med produktiviteten, men sånn er det ikke lenger, og dette er et globalt fenomen. Tendensen er at veksten i middelklassen avtar. Det kan bety økt ungdomsledighet og gå ut over stabiliteten i samfunnet.

Litt av grunnen til den utviklingen vi ser i dag, mener Raymond Torres er at politikken ikke holder tritt med den teknologiske utviklingen. Derfor må politikken endres og tilpasses det nye som skjer.

- For eksempel er sosiale trygdeordninger, som pensjon og arbeidsløshetsstrygd, basert på et stabilt arbeidsmarked med stabile jobber, men sosialsystemene bør også inkludere frilansere.

Hvordan skal man få til denne forandringen når de som skal inkluderes står utenfor de etablerte systemene?

- Både arbeidsgivere og fagforeninger må tilpasse seg. Fagforeningene er bygget rundt arbeidstakerne, men det er stadig færre som blir ansatt, særlig i større bedrifter. Det pågår en diskusjon i fagbevegelsen om dette.

Politikk for virkeligheten

En av målsetningene foran ILOs hundreårsjubileum er å inspirere til en ny politikk som er tilpasset virkeligheten.

- Vi håper at regjeringene vil ta innover seg denne nye realiteten og tilpasse politikken til denne nye virkeligheten. Et forslag som har vært diskutert er for eksempel universell minstelønn, sier Raymond Torres, som selv ikke er veldig begeistret for den muligheten. Han tenker at universell minstelønn kan medføre at det blir skåret ned på andre sosiale ordninger.

- Men det er ikke opp til han å bestemme sier han, politikkutvikling i ILO bygger på kollektive beslutninger basert på trepartssystemet. Dette er ikke avgjørelser ansatte kan ta.

Individuell aktivitetskonto

En annen mulighet han ser for seg er å gjøre om på hele det sosiale trygghetssystemet, slik at man får et system der sosiale ordninger blir organisert som en portefølje til den enkelte. Det kan innebære overførbare rettigheter som den enkelte kan ta med seg uavhengig av om en er ansatt eller selvstendig.

- Frankrike har et forsøk i gang med individuell aktivitetskonto, og regjeringen har besluttet at det skal gjennomføres fra neste år. En slik ordning kan innebære at man kan overføre en rettighet mellom ulike sosiale stønader. Hvis du mister jobben kan du for eksempel bruke pengene til å ta videreutdanning eller du kan utsette pensjoneringsalderen for å ha penger til noe annet. Dette kan også være en ordning som hindrer ulikheter i det sosiale trygghetssystemet, og som dessuten kan transporteres mellom land, utdyper han.

Et spørsmål som har vært reist er om dette systemet kan omfatte utgifter helse. Det antar Raymond Torres må bli en kollektiv ordning siden utgifter og behov for helsehjelp vil variere betydelig mellom personer og ingen kan forutse om sykdom eller ulykker kan ramme den enkelte.

Multinasjonale selskapers ansvar?

En annen målsetting for hundreårsjubileet er å få til internasjonale arbeidsstandarder. Det har vært ansett som et ansvar for nasjonale politikere. I dag går diskusjonen om ikke dette også burde være et ansvar for multinasjonale selskaper som vil kunne være ansvarlige for helse- og sikkerhet gjennom hele den globale forsyningskjeden, og der også underleverandører må bære ansvar.

Nordiske utfordringer

ILO har sin basis i trepartssamarbeidet der representanter for myndigheter, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner deltar. Samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og trepartssamarbeidet er også kjernen i den nordiske modellen. Selv om statens rolle varierer mellom landene, er det en allmenn aksept for at kollektive forhandlinger basert på høy organisasjonsgrad er den grunnleggende måten regulere arbeidslivet på, særlig lønnsdannelsen, slik forskningssjef Kerstin Ahlberg på Stockholms universitet poengterte under sitt foredrag om «det nordiske perspektivet på nye muligheter og utfordringer i et arbeidsmarked i forandring».

- Det er en allmenn oppfatning at EU ikke må blande seg i det kollektive avtalesystemet i de nordiske landene, sa hun, og stilte seg åpen for at denne selvgående holdningen kan ha sine ulike sider, for eksempel i spørsmålet om lovfestet minstelønn.

Utfordringene hun la vekt på var spørsmålet om og hvordan man kan innlemme nye kategorier av arbeidstakere i det kollektive forhandlingssystemet.

- Å integrere nye kategorier av både arbeidstakere og arbeidsgivere er sannsynligvis en mer effektiv strategi enn utesten-

gelse. Det er bedre å normalisere enn å marginalisere, var hennes syn.

Dessuten: Hvordan kan man forsvare og fremme kollektive forhandlinger på transnasjonalt nivå?

- Her kunne nordiske fagforeninger være mer aktive i stedet for å frykte at det skal gå utover nasjonale avtaler. Arbeidet med å utforme et rammeverk for en transnasjonal sosial dialog må fortsette, oppfordret Kerstin Ahlberg.

Store endringer i partssamarbeidet

De fundamentale endringene som nå skjer i arbeidslivet berører ikke minst partene selv. Foreløpig vet vi lite sikkert om fremtidens arbeidsliv. Det ble understreket fra alle hold. Likevel er det mange spørsmål og endringer knyttet til de tendensene vi allerede ser.

Anu-Hanna Anttila er forskningssjef i den finske metallarbeiderunionen. Hun var opptatt av mangfoldet av utfordringer for industrien, som digitalisering, robotisering, automatisering, et industrielt internett og 3D printing.

- Det er her nå, sa hun, og understreket at alt dette krever bedre kompetanse, og at det stiller nye krav til utdanningene når for eksempel manuelt arbeid blir erstattet med arbeid på datamaskin. Det betyr også mer arbeid maskin til maskin i tillegg til ansikt til ansikt, sa hun.

Ana-Hanna Anttila tok opp dilemmaene det kan skape på arbeidsplassen hvis nye arbeidere med høy kompetanse har lokalt forhandlede lønninger. Hva da med minimumslønn og gode kollektive tradisjoner? Hvis mer manuelt arbeid blir erstattet av arbeid på datamaskin, hvilken effekt vil det ha på lønningene? Vil den nye industriarbeideren bli lønnet i et fragmentert arbeidsliv, ut fra enkeltoppgaver slik Uber sjåfører blir lønnet for hver enkelt tur?

Og hvordan vil endringene i arbeidsoppgavene påvirke manuelt arbeidere sin identitet. Vil det bli en mer individuell og middelklasseorientert identitet?

Dette var blant rekken av spørsmålene Ana-Hanna Anttila stilte til utviklingen i arbeidslivet. Fra arbeidsgiversiden som her var representert med Tero Tuominen Finnish Technology Industries ble behovet for betydelige reformer understreket. Allerede er det bestemt at årets lønnsoppgjør i Finland var det siste med sentrale kollektive forhandlinger og avtaler. Tero Tuominen var tydelig i sine forventninger til det nye arbeidslivet.

- Forhandlinger om lønns- og arbeidsbetingelser må skje lokalt på arbeidsplassen der man best kjenner oppgaver og ansvar, sa han.

- Lønssystemet bør være insentivbasert. I stedet for en generell lønnsøkning må lønn bestemmes etter hvor utfordrende arbeidsoppgavene er, arbeidstakernes kompetanse og resultater. Arbeidstiden bør reguleres etter kundenes etter-

spørsel og behov hos kundene. Det meste av arbeidet må derfor gjøres når etterspørselen er stor og ferie tæses ut i stillere perioder.

- Lønns- og belønningssystemet må brukes av bedriftene til å tiltrekke seg gode arbeidstakere. Lønssystemene i de kollektive avtalene kan gi det nødvendige verktøyet til selskapsspesifikke lønns- og belønningssystemer.

Arbeidstiden kan reguleres etter mange kriterier, må møte både kundenes og arbeidstakernes behov, og være fleksible.

Kollektive avtaler og reguleringer skal fortsatt legges til grunn for omfanget av de lokale forhandlingene. De skal gi verktøy for selskapsspesifikke systemer og tillate fleksibilitet når det gjelder arbeidsmengde. De lokale forhandlingene skal være mer individuelt innrettet.

Når jobbene forsvinner og veksten avtar må alle parter finne nye innfallsvinkler til utviklingen. Diskusjonen som ILO har initiert foran 100 års jubileet, er nå i gang. Hensikten er å finne frem til en helt ny plattform for samarbeidet de neste 50 år - hvis det går som ILO vil.



EU pressar på för att liberalisera vägtransporten

Både Danmark och Finland kommer att dras inför EU-domstolen om de inte ändrar regler som de har antagit för att motverka social dumpning genom missbruk av EU:s så kallade cabotageregler. Det meddelar Europeiska kommissionen som är på offensiven för att liberalisera marknaden för vägtransporter.

NYHET

15.09.2016

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU&ARBETSRÄTT

Att transportera gods inom ett land är som regel förbehållet landets egna åkerier. Men det finns gott om utländska lastbilar som kör internationella transporter på vägarna, och när förarna har lastat av det gods som de haft med sig från utlandet får de köra några inrikestransporter på vägen hem, så

kallat cabotage. Syftet med det är att de inte ska behöva köra tomma tillbaka efter en internationell transport. Meningen är alltså att de ska återvända till ursprungslandet och inte komma tillbaka förrän vid nästa internationella transport.

Hur detta ska gå till regleras i en EU-förordning som gäller direkt i medlemsländerna. Enligt förordningen är det tillåtet att utföra upp till tre cabotagetransporter inom sju dagar efter att den internationella transporten har lossats. Men i många medlemsländer upplever både fackföreningar och arbetsgivarorganisationer att reglerna missbrukas av utländska transportföretag som mer eller mindre permanent kör inrikestransporter på deras territorium, och konkurrerar med betydligt lägre löner än dem som inhemska åkerier är tvungna att betala sina chaufförer. Det gäller även i de nordiska länderna.

Den svenska regeringen kommer därför i sin budgetproposition den 20 september att föreslå att Polismyndigheten får 25 miljoner kronor extra för att kunna ingripa mot cabotage som strider mot EU-förordningen. Danmark och Finland har gått längre än så. De har infört särskilda lagregler som kompletterar förordningen för att det ska bli svårare att kringgå den.

Men det är inte tillåtet att införa några andra begränsningar än dem som EU-rätten ställer upp, menar Europeiska kommissionen. I somras beslöt den följaktligen att dra Danmark och Finland inför EU-domstolen om de inte ändrar sin lagsättning.

Finland är redan på väg att göra det nu under hösten, och i så fall lovar kommissionen att dra tillbaka sitt beslut. Danmarks transport- och byggnadsminister Hans Christian Schmidt underströk vid ett möte med den ansvariga kommissionären Violeta Bulc i början av september hur viktigt det är att finna gemensamma europeiska lösningar på de utmaningar med illojal konkurrens som vägtransportbranschen står inför. Annars kommer allt fler länder att införa egna regler som hindrar en väl fungerande inre marknad, förklarade han.

Kommissionen vill helst liberalisera marknaden för vägtransporter ytterligare och utfallet mot Finland och Danmark är en del av en större offensiv. Den har också tagit de första stegen mot att dra Frankrike och Tyskland inför EU-domstolen. Deras sätt att försöka motverka social dumpning på vägtransportområdet är att kräva att utländska transportföretag betalar sina förare tysk respektive fransk minimilön så snart de kommer in på tyskt eller franskt territorium. Att ställa sådana krav vid internationella transporter som bara har en marginell anknytning till landets territorium är en oproportionerlig begränsning av den fria rörligheten för tjänster och för varor, menar kommissionen.

I ett pressmeddelande aviserar den dock att den kommer att lägga fram förslag som ska skapa större klarhet om vad som gäller och effektivare tillsyn över de regler som ska tillämpas på anställningar i vägtransportsektorn.



Katarina Murto, Tjänstemannacentralorganisationen STTK og Markus Äimälä, direktør Finlands Näringsliv.

ILO: Hvordan bryte opp de fastlåste kjønnsforskjellene i arbeidslivet?

Hvordan redusere lønnsgapet og få til et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked? Svaret finnes ikke i fortiden. I Norden har kjønnsforskjellene i arbeidslivet vært tilnærmet fastlåste siden 1970-tallet og ILOs globale data viser sjokkerende liten utvikling. Hva må da til? Det handler diskusjonen om likestilling i fremtidens arbeidsliv om. Har Island løsningen?

NYHET

15.09.2016

TEKST OG FOTO: BERIT KVAM

Island kan bli det første landet i verden som får en sertifisert standard for å måle og utvikle likelønn. Når en virksomhet praktiserer likelønn skal dette kunne sertifiseres og synliggjøres. Målet er å skape et system som skal sikre at kvinner og menn får lik lønn for likt arbeid og like arbeidsbetingelser

for arbeid av samme karakter. Ordningen skal også hindre diskriminering generelt.

Shauna Olney, ILOs sjef for likestilling og mangfold er spent på resultatet.

- Den islandske trepartsavtalen om likelønn er en innovativ løsning, som vi gjerne vil fremme, sier Shauna Olney. Hun leder dialogen Women at Work som skal gå frem til ILOs hundreårsjubileum i 2019.

Hva ønsker du å ha oppnådd da?

- Det er da det handlingsrettete arbeidet begynner. Nå er vi i refleksjons- og diskusjonsfasen. Det skal settes ned en høynivågruppe (High level commission) i 2017. Da skal diskusjonen om Kvinner i arbeid bli en del av den store Fremtidsdebatten og kanskje utgjøre kjernen i denne.

Kommisjonen skal arbeide uavhengig av ILO. Om kommisjonens arbeid skal resultere i en ny deklarasjon ved hundreårsjubileet er uvisst.

- Vi har ikke hatt noe deklarasjon som er en del av ILOs konstitusjon siden Philadelphia deklarasjonen fra 1944.

Konstitusjonen ble signert i 1919 som en del av fredsprosessen etter første verdenskrig. I 1946 ble ILO en særorganisasjon for arbeidslivsspørsmål under FN. Målsettingen for ILO er et anstendig arbeid til alle.

-Hvis vi nå kan få en deklarasjon om fremtidens arbeidsliv i 2019, må likestilling bli en veldig viktig del av denne, sier Shauna Olney.

Likelønn i Norden

- Likestilling er et spørsmål om rettferdighet og moral og om økonomi og vekst. De nordiske landene ville ikke oppnådd den samme veksten uten den høye deltakelsen av kvinner i arbeidslivet, og heller ikke hatt mulighet til å bygge de samme universelle velferdsrettighetene eller oppnå den samme likestillingen mellom alle innbyggerne i landene uten kvinners deltakelse, sa Lisbeth Pedersen, forskningsleder ved Det nasjonale forskningssenter for velferd, SFI, i Danmark, under seminaret om fremtidens arbeidsliv 6. september.

Nordiske land er langt fremme på likestillingsområdet, og har ifølge OECD en bemerkelsesverdig høy andel kvinner i arbeidsmarkedet. Det betyr at mens mange land har et stort potensiale for vekst hvis flere kvinner blir inkludert i arbeidslivet, har nordiske land allerede dratt nytte av dette potensialet.

ILO har gjort en stor undersøkelse i samarbeid med Gallup som omfatter 178 land. Den viser at i løpet av de siste tjue årene har sysselsettingsgapet mellom kvinner og menn i arbeidsmarkedet bare minket med 0,6 prosent, til tross for at langt flere kvinner har fått utdanning.

- Ganske sjokkerende resultat, synes Shauna Olney.

Stabilt lønnsgap

Men selv om Norden har mange kvinner i arbeidsmarkedet viser undersøkelser en permanent strukturell ulikhet.

- I Danmark har vi hatt et stabilt lønnsgap siden begynnelsen på 1970 tallet, fra den tiden vi begynte å snakke om likestilling, sier Lisbeth Pedersen.

Selv om utdanningsnivået blant kvinner er blitt stadig høyere, har det ikke påvirket lønnsgapet.

Hvorfor er det sånn? Skyldes det utdanning eller arbeidserfaring?

- Nei, sier forskeren. Derimot har det å gjøre med et svært segregert arbeidsmarked, at kvinner og menn har ulike jobber og at det er ulik lønn for arbeid av lik karakter.

Det har nesten ikke vært endringer i det segregerte arbeidsmarkedet over tid. Menn jobber fortsatt i det som ansees som typiske mannsyrker og omvendt.

- Det som er en forskjell, sier Lisbeth Pedersen, er at når forskningen har sett på fem ulike utdanninger som er populære blant begge kjønn, viser det seg at det er flest menn som jobber i privat sektor, og det gjelder for alle utdanningsgrupper. Tendensen er også at forskjellene snarere har økt enn minket.

Hennes konklusjon er derfor at hvis vi skal få bukt med ulikestilling i arbeidslivet, må både privat og offentlig sektor gjøres like attraktive for begge kjønn.

- At det ikke er sånn allerede, kan ha med kultur å gjøre, eller at det er bedre velferdsytelser inkludert i de kollektive avtalene i jobber der kvinner dominerer. Men det er også sånn at strukturene for lønssystemene ble forhandlet frem på sekstitallet og lønnsstrukturen har vært ganske stabil siden.

Partenes ansvar

Utviklingen i arbeidslivet kan bety at lønninger presses ned, særlig i yrker som krever lavere utdanning. Mens behovet for høyt utdannet arbeidskraft vil stige.

- Det betyr at man må satse på utdanning på alle nivå, for å inkludere alle i arbeidsmarkedet. Det er behov for et mer fleksibelt arbeidsmarked med like betingelser i privat og offentlig sektor og det er nødvendig å redusere lønnsgapet i arbeid av lik verdi.

- I Norden er det en oppgave for partene i arbeidslivet å forhandle frem lønns- og arbeidsbetingelser. Derfor må vi be dem gjøre noe med det. Hvis dette er noe vi trenger å gjøre i fremtiden, er det noe vi må gjøre i dag, sa Lisbeth Pedersen.

Island til inspirasjon

ILOs Shauna Olney, understreket også behovet for å få til en omforent oppslutning om endringene.

- Da er trepartssamarbeidet viktig. Det er derfor det islandske initiativet er så interessant fordi det er utviklet i et trepartssamarbeid.

- Vi snakker allerede med UN Women om hvordan vi skal sette ILO konvensjon om likelønn ut i livet. Når det handler om de enkelte land er det ikke naturlig at vi sier at her har vi en fiks ferdig modell.

Trepartsavtalen om likelønn er bygget over samme lest som ISO sertifiseringsordningene og kan oversettes til andre språk. Arbeidet er i slutfasen. I høst skal partene presentere arbeidet som omfatter begreper og betingelser for en definisjon av arbeid av lik karakter, betingelser for styringssystemer og vedlegg med en veiledning om jobb klassifisering og en veiledning om lønnsanalyse.

- Det er viktig som en prosess og kan kanskje inspirere andre. Det er viktig å ha gode modeller, seir ILOs Shauna Olney.

Hva er den største utfordringen på likestillingsområdet slik du ser det nå?

- Hvordan vi utfordrer stereotypene: at kvinner er dem som skal være hjemme, at kvinners arbeid er mindre verd. Også her er den nordiske modellen så viktig for eksempel når det gjelder å få menn til å ta foreldrepermisjon.

Diskusjonen om fremtidens arbeidsliv

Partene i Finland har bestemt at årets sentrale kollektive forhandlinger var de siste i sitt slag. Fra neste år skal lønn forhandles lokalt. Hva det betyr for utviklingen av likelønn er ikke godt å si.

Markus Äimälä, direktør Finlands Näringsliv er opptatt av å beholde arbeidsplassene.

- For vår industri er det viktig å sikre at virksomhetene er konkurransedyktige nok. Hvis teknologien endres må virksomhetene endre seg raskt. Det stiller krav til en fleksibel lovgivning, vi må ha grunnleggende rettigheter, men på toppen av det må vi kunne forhandle lokalt så mye som mulig. I Finland har vi en tradisjon med kollektive forhandlinger som dekker alle bransjer. Men arbeidsgiverne mener at det ikke gir nok fleksibilitet. Derfor vil vi ikke ha det mer. Nå skal vi over til bransjevis forhandlinger slik Sverige har hatt i mange år. Det er ikke nok. Vi må kunne bli enige om arbeidstid og arbeidsbetingelser på lokalt nivå.

Katarina Murto, Tjänstemannacentralorganisationen STTK, understreker også Finlands vanskelige økonomiske situasjon.

- Finland har vært i en økonomisk resesjon i mange år nå og vi har fortsatt et problem med hvordan vi skal løse spørsmålet sysselsetting.

- Vi har signert Competetive ACT Agreement. Det er en historisk avtale fordi vi for første gang underskrev en avtale om en reduksjon i arbeidstakernes rettigheter. Nå håper vi at dette betyr at arbeidsgiverne har mot til å ansette flere og øke investeringene. Når det gjelder kollektive forhandlinger

ønsker fagbevegelsen at mest mulig skal fastsettes i kollektive avtaler og reguleringer selv om trenden er motsatt, at mye skal forhandles på arbeidsplassnivå.

- Jeg tror et viktig spørsmål på nordisk og internasjonalt nivå er å arbeide for likestilling i arbeidslivet. Likestilling, antidiskriminering og menneskerettigheter er viktige verdipørsmål. Selvfølgelig kan vi ha en minimumslovgivning, men jeg tror at hvis vi ønsker å reise disse spørsmålene, må vi se til at de virker på alle arbeidsplasser.



Ungdommens resept for bedre flyt over grensene

Norden må fremstå som hippere blant ungdom, utdanningssystemene må bli mer ensartet og arbeidsmulighetene må bli tydeligere hvis en skal få til en bedre flyt over grensene, utfordret ungdom under en diskusjon om fremtidens mobilitet og samarbeid i Norden 25 og 26 august.

NYHET

14.09.2016

TEKST OG FOTO: BERIT KVAM

Mobilitet mellom landene i Norden har historiske røtter. Det felles arbeidsmarkedet er tuftet på samarbeid, felles språkforståelse, kultur og verdier. Men når verden blir mer tilgjengelig og Europa byr på både stipendordninger og eksotiske reisemål, hva er det da som skal til for at Nordiske naboland skal lokke ungdom til seg? Hvordan kan unges studie- og arbeidsmuligheter utvikles?

Det er ikke mangel på organisasjoner, institusjoner, myndigheter og næringsliv som ønsker å utvikle det nordiske samarbeidet. Likevel er tilbudene som skal fremme mobiliteten, så mangfoldig og uoversiktlig at det er vanskelig å finne frem i jungelen av gode tiltak. Det hevder flere unge røster. Hvordan finner man for eksempel frem til ledige jobber i et annet nordisk land, hvordan blir utdanning og kompetanse vurdert og hvordan lager man en CV som er tilpasset et annet land?

- Det er behov for tettere samarbeid og gjensidig anerkjennelse av utdanning og kompetanse, rapporterer Sebastian Lukas Bych når han målbærer erfaringer og gode råd fra diskusjonsgruppen under paneldiskusjonen om fremtidige arbeidsmuligheter for unge i Norden.

- Hvis kompetansen er gjenkjennbar får også arbeidsgiverne et større incitament til å hyre inn en person fra et nordisk naboland, er hans poeng.

Hallo Norden og Nordjobb er nordiske institusjoner som skal få ungdom til å flytte på seg i Norden. Nordjobb skal først og fremst hjelpe unge med å finne sommerjobb i et annet nordisk land, men har ønske om å bidra mer i fremtiden, for eksempel ved å tilby arbeidspraksis til unge. Hallo Norden svarer på spørsmål om det å bo, studere eller jobbe i et annet nordisk land, på alle nordiske språk, også på grønlandsk. I Poul Nielsons gjennomlysning av det nordiske samarbeidet på arbeidslivsområdet understreker han behovet for å øke trykket på å fjerne grensehindringene.

- Det er lettere sagt enn gjort, sier Anna Välimaa og viser til den innsatsen som gjøres. Anna Vällmaa er prosjektleder for Hallå Norden Finland. Hun har tatt med seg Leila Malmefjäll som kan fortelle om hvor vanskelig det har vært å flytte fra Sverige til Finland, til tross for at hun har finske røtter og finsk mor. Språk og kunnskap om kultur kan for mange være vanskelig å overkomme, men i tillegg kommer praktiske utfordringer som å søke en jobb på et annet språk og få oversatt CV 'en slik at utdanning og kompetanse blir korrekt avklart.

Nordisk i skolen

- Alle i Norden burde ha et fag som kalles nordisk, sier Anna Välimaa.

- Alle barn burde lære om de andre nordiske landene. I Finland får vi først vite om Norden som en del av svenskundervisningen. Når man har tatt en utdanning burde det være en selvfølge at man kunne få en godkjent praksis i et annet nordisk land. Hvis studier i et annet nordisk land kunne bli godkjent som en del av studietiden, og ikke forlenge tiden det er å ta en utdanning, ville det gjøre det mer attraktivt å studere i et annet nordisk land i stedet for å dra til et eller annet eksotisk sted. Det vil også gjøre det enklere å flytte innen Norden senere.

Anna Välimaa fremhever også samarbeidet mellom Arbets- och näringsbyrå i Oulo og arbeidsformidlingen i Tromsø, Norge, som eksempel på grenseoverskridende samarbeid i nord.

Her er det bygget opp kompetanse for å hjelpe unge mennesker til en jobb. I Oulo får alle den hjelpen de trenger. Derfor føles det trygt å reise og jobbe i Norge.

- Drømmen er at det i fremtiden ikke vil være noe som kan hindre en i å ta en jobb eller en utdanning i et annet nordisk land.

Hva skal til for at unge mennesker skal foretrekke Norden fremfor Barcelona? undrer Annastina Sarlin fra Nordisk Skjærgårdssamarbeid.

Kvaliteten i utdanningen, betyr mye, og utsiktene etter utdanningen er bedre her, sier Karolina Lång fra Nordens ungdomsforbund.

Norden er en sterk merkevare. Vi må vite mer om hvordan vi skal verdsette det nordiske arbeidsmarkedet. Det er jo mye større enn det finske arbeidsmarkedet og gir derfor større muligheter, sier Mira Korhonen, prosjektleder for Nordjobb i Finland.

Nordjobb blir rådet til å følge opp ungdommene som har deltatt i Nordjobb for å undersøke hva de har fått gjennom Nordjobb som de ikke ville fått hjemme.

Eksotiske Norden

- Vi må vise at også Norden kan være spennende og eksotisk. Vi må bygge en felles nordisk identitet. Da er det viktig å lytte til unge mennesker!

- Helt enig, kommenterer Sebastian Lukas Bych. Han representerer Ungdommens nordiske råd. Han studerer jus og har vært opptatt av nordisk politikk i ett år.

Han er valgt til å presentere gruppens forslag til fremtidens nordiske samarbeid og mobilitet sammen med representanter for de andre diskusjonsgruppene.

- Vi trenger et nordisk kompetansekort som kan brukes i forhold til arbeid og utdanning som et strømlinjeformet kompetansebevis.

- Vi må utforme en konkret politikk, sier Sebastian Lukas Bych.



Frustrerade gränspendlare i söder och hoppfullt gränssamarbete i norr

Medan de tågförseningar som uppstått som en följd av identitetskontrollerna vid Öresund irriterar och tröttar ut många gränspendlare, sluts nya samarbetsavtal i nordområdena. Också gränspendlingen mellan Norge och Sverige fortsätter med oförminskad styrka.

NYHET

14.09.2016

TEXT OCH FOTO: GUNHILD WALLIN

”Norge är vårt viktigaste grannland” var temat när Region Värmland höll seminarium under Arendalsveckan. För medan stort fokus riktas mot de hinder som gränskontrollerna mellan Danmark och Sverige innebär, pågår gränspendlingen och det gränsöverskridande samarbetet oförtrutet på andra ställen i Norden.

Förra veckan slöts ett avtal om samarbeten mellan universiteten i norska Tromsø, finska Lappland Uleåborg och svenska Luleå tekniska universitet. Samma dag, då aktörer från Finland, Norge och Sverige hade samlats för en tvådagars konferens ”Arctic Europe Forum, undertecknades också ett samarbetsavtal mellan Uleåborg, på finska Oulu, och Tromsø

i syfte att stärka det arktiska partnerskapet. Där pekas ut fyra fokusområden; politiskt samarbete, trafiknät och tillgänglighet, utveckling av affärsverksamhet, kunnande och arbetskraft, turism, kultur och evenemang samt samarbete kring utbildning, forskning och innovationer. Avtalet stödjer också ett utökat samarbete i hela det arktiska Europa.

– Vi har arbetat i flera år för att skapa kontakter mellan företag inom det arktiska området och avtalet innebär att vi får ett starkare politiskt mandat att jobba vidare, säger Majja Terning, exportkoordinator vid business Oulu och framför allt ansvarig att matcha norska och finska företag.

– Det finns ett stort intresse för den arktiska regionen både på europeisk och nationell nivå, bland annat en bedömning om framtida investeringar på cirka 197 miljarder kronor fram till 2025. Vi som bor i den arktiska regionen är intresserade av att vara huvudaktörer i den utvecklingen. Vi vill ta och behålla initiativet, säger Petri Karinen, programchef för internationella frågor vid Business Oulu.

Hela Arktis som en arbetsmarknad

Visionen är bland annat att se hela den arktiska regionen som en arbetsmarknad. I finska Oulu är arbetslösheten cirka nio procent, medan den i till exempel Tromsø är strax över två procent. Det innebär att det finns ett intresse från norsk sida att rekrytera finsk arbetskraft och att det är en möjlighet för arbetslösa finländare att få jobb i Norge. Att arbetskraften rör sig mellan Sverige och Finland har hittills fallit sig mer naturligt eftersom det finns en gammal tradition av rörlighet mellan länderna.

– Norge känns mer avlägset för många finländare. Det tar därför längre tid att få finska arbetstagare att bege sig till Norge, trots att vi underlättat kommunikationerna så att det numera går att flyga direkt mellan flera städer i den arktiska regionen. Det finns också gränshinder som försvårar. En finsk elektriker måste till exempel utbilda sig ett halvår i Norge för att få arbeta där, berättar Petri Karinen.

I gränstrakterna mellan Västra Götaland, Värmland och Norge är däremot kontakterna sedan länge väl etablerade. Kanske är det en förklaring till att det oftare talas om gränspendling i Öresundsregionen än mellan gränsregionerna Sverige-Norge, trots att antalet är betydligt större där än mellan Sverige och Danmark.

Värmland inte fattigt

På region Värmland är man däremot angelägen att lyfta de många kontakterna som sker över svensk-norska gränsen till nationell nivå. Idag klassas till exempel flera av de värmländska kommunerna som några av Sveriges fattigaste och därtill med en arbetslöshet som ligger högre än riksgenomsnittet.

Men verkligheten är en annan, konstaterade Bo Josef Eriksson och Linn Johansson, båda föredragande under Arendalsveckan. I Värmland pendlar 4,4 procent av arbetskraften till Norge. Den totala gränspendlingen till Norge handlar om drygt 30 000 personer. Det är nästan dubbelt så många som de svenskar som pendlar till Danmark.

Enligt arbetsmarknadsstatistiken har de flesta värmländska kommunerna lägre sysselsättning än genomsnittet i Sverige. Men räknar man in de som bor i Sverige och jobbar i Norge blir bilden en helt annan. Då ligger sysselsättningen i Värmland högre än riket i övrigt. I gränskommunen Årjäng stiger sysselsättning från den offentliga svenska statistiken 67,4 procent till 83,1 procent. Totalt beräknas de svenska norgependlarna ta hem 2,6 miljarder kronor i lön per år bara till Värmland.

– Värmland är ett län mellan Sverige och Norge och vi önskar ordning och reda i statistiken för att ge en rättvis bild av Värmland, sade företrädarna för Region Värmland i Arendal.

Och medan det arktiska området i de nordiska länderna finner nya band för att sluta sig samman och Värmland sliter för att få fakta på bordet för att ge en rättvis bild av samarbetet över gränserna, kämpar gränspendlarna mellan Sverige och Danmark för att få bort de hinder som gränskontrollerna utgör. I somras gav Nordiska ministerrådet ut rapporten ”ID- och gränskontroller i Norden – effekter av ID- och gränskontroller i ett nordiskt perspektiv”. Den visar att gränskontrollerna fungerar relativt smidigt, men att tågtrafiken mellan Malmö-Köpenhamn fortfarande sliter med sämre tillgänglighet och längre restider. Det betyder att svenskarnas tillgång till danska arbeten som är möjliga att nå på en timmes restid har minskat med 322 000, visar en analys från Öresundsinstitutet.