

Nyhet

Myndigheternas rätt att ställa krav vid upphandling tvistefråga med EU

Nyhet

Vad kostar gränshindren i Norden?

Portrett

Loa Brynjulfsdottir vill försvara kollektivavtalsmodellen

Nyhet

Bred deltagelse tema i nordisk samarbete i 2012

09. Desember 2011

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 9/2011

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 9/2011

Tema: Holdninger hindrer funksjonshemmede som vil i jobb



Finansiert
av Nordisk
ministerråd

ARBEIDSLIV I NORDEN

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

UTGIVER

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

ANSVARLIG REDAKTØR

Björn Lindahl

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

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

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



Innhold

Leder: Det er gjennomføringen det står på.....	3
Nordiske ministere ønsker et åpnere arbeidsliv	4
Funktionshinder også hinder på arbeidsmarknaden.....	9
Handicappedes jobbevner i fokus	11
Den dolda kraften i arbeidslivet	13
Stor forskel på handicapforskning i Norden	16
Loa Brynjulfsdottir vill försvara kollektivavtalsmodellen.....	18
Myndigheternas rätt att ställa krav vid upphandling tvistefråga med EU	21
Bred deltakelse tema i nordisk samarbeid i 2012 ..	22
Vad kostar gränshindren i Norden?	23
Britiske fagforeninger på krigsstien	25

Leder: Det er gjennomføringen det står på

Sosial bærekraft må bli like selvfølgelig som bærekraft på klima- og miljøområdet, sier Hillevi Engström. Sveriges arbeidsmarkedsminister vil gjøre en innsats for at flere med nedsatt funksjonsevne skal få jobb.

KOMMENTAR

08.12.2011

BERIT KVAM

Funksjonshemmede har rett til å delta på like vilkår i arbeids- og samfunnsliv. Likevel er det et nordisk faktum at gode intensjoner ikke har gitt god effekt. En kartlegging som omtales under tema, viser at altfor få funksjonshemmede slipper til.

Til tross for krise og frykt for økende ledighet, skjerper de nordiske landene innsatsen for at funksjonshemmede skal inkluderes i det ordinære arbeidslivet. Det bør gi mulighet til mange flere enn i dag - som Lars Anderson sier: "å få en jobb har gitt meg et nytt liv. Nå håper jeg at flere med funksjonshemming får samme sjanse."

Da arbeidsministrene i Norden møttes i Finland nylig, sto temaet øverst på sakskartet. Representanter for arbeidsgiverne, fra Nordens faglige samorganisasjon og fra Nordisk Handikappolitisk Råd var med i debatten. Utfordringen nå er særlig å lokke arbeidsgiverne til å synes at det er en god ide å ansette funksjonshemmede. Strategier og tiltak som kan gi personer med nedsatt funksjonsevne sjansen til å få seg en jobb, og som kan bidra til sosial bærekraft, er temaet vi har i fokus.

Loa Brynjulfsdottir er nyvalgt generalsekretær i Nordens faglige samorganisasjon, et samarbeidsorgan for 16 landsdekkende fagforbund som representerer over ni millioner medlemmer i Norden. Vi har valgt å gi henne spillerom i Portrettet.

Loa Brynjulfsdottir tilhører den generasjonen som beveger seg lett mellom landene i Norden, og som ofte støter på grensehindre. Dette er et område hvor hun vil legge energien sin, også i forhold til de grensehindringene som gjør det vanskelig for funksjonshemmede å flytte på seg. Vi møtte henne blant annet på en konferanse der kostnadene ved grensehindringene i Norden ble lagt frem.

Arbeidet med å fjerne grensehindre fortsetter under det norske formannskapet i Nordisk Ministerråd i 2012. På programmet står også et inkluderende arbeidsliv og tilretteleg-

ging for utsatte grupper sentralt. Bred deltakelse er et kjennemerke ved de nordiske velferdsstatene.

Overinspektør Sari Loijas i det finske sosial- og helseministeriet har lenge arbeidet for at funksjonshemmede som ikke kan konkurrere på like vilkår, likevel skal få en sjanse på arbeidsmarkedet. Hun opplever nå at innsatsen fornyes og styrkes og at flere parter involveres. Sari Loijas er selv svaksynt og går med førerhund. Det er ikke lovene det er noe i veien med, sier hun, det er gjennomføringen det står på.

- Lovene tolkes ikke tilstrekkelig positivt sett fra en funksjonshemmet sin synsvinkel.



Finlands arbeidsminister Lauri Ihalainen ledet møtet mellom nordiske ministre

Nordiske ministre ønsker et åpnere arbeidsliv

Til tross for krise og arbeidsløshet som biter seg fast, er arbeidsministrenes strategiske fokus å mobilisere flere til arbeidslivet. De legger vekt på at det langsiktig er behov for arbeidskraft, og at alle har rett til å delta på fullverdig vis i arbeids- og samfunnsliv. Utfordringen er å få arbeidslivet med på satsingen.

TEMA

08.12.2011

TEKST: BERIT KVAM FOTO: EVA PERSSON

- Nå er det gjennomføringen det står på.

På oppdrag fra det finske arbeidsministeriet har Robert Arnkil og kolleger ved Tampere universitet kartlagt "Strategier og tiltak for å forbedre forutsetningene for sysselsetting blant personer med redusert funksjonsevne". Kartleggingen var opptakten til en temadiskusjon da nordiske arbeidsministre nylig møttes i Helsingfors. Her var også partene i arbeidslivet og funksjonshemmedes organisasjoner med.

- Vi vet hva god praksis er. Det er de samme suksesskriteriene som gjelder for funksjonshemmede som for andre, poengterer Robert Arnkil:



- Servicen må være individorientert, skreddersydd og tilpasset livssituasjonen, man må lytte til kunden, og kunden må selv være en aktiv deltaker i opplegg og løsninger, utprøving i arbeidslivet må skje i samarbeid med arbeidsgiver og andre aktører. Løsningene som velges, må om nødvendig støttes med personlig assistent, coach, og andre nettverksressurser som kan bidra til å legge til rette arbeidsplassen og bearbeide holdninger. Permanente løsninger støttes, følges opp og justeres etter behov.

Robert Arnkil er opptatt av at mens grensene for hva som er medisinsk og teknologisk mulig stadig forskyves og gir helse og funksjonsevne i langt større grad enn tidligere, henger ofte holdningene igjen i gamle fordommer.

- En utfordring er det også at arbeidslivet må takle fysiske, psykiske og sosiale problemer, som ikke nødvendigvis er langvarige eller hemmer en person kontinuerlig, men som kan slå ut i perioder.

Raskest mulig i jobb

I de nordiske landene, og i Storbritannia, Tyskland, Frankrike og Holland finner Arnkil at sysselsetting av funksjonshemmede ansees som den største og viktigste strategiske utfordringen innenfor arbeidsmarkeds-, helse- og sosialpolitikken. Det medfører en integrering av de tre politikk- og ytelsesområdene for å gjøre inntreden i arbeidslivet enklere. Et annet sammenfallende trekk er at tenkningen omkring utfordringene er endret.

- Den tradisjonelle tenkemåten er at man må gjennom en trenings-/rehabiliterings-/kvalifiseringsfase før en kan komme i jobb. Det har vist seg ikke å være tilstrekkelig, fordi det i liten grad skjer en overgang fra den institusjonen som skal trene opp folk, til en jobb i det ordinære arbeidslivet. De løsningene som fungerer best, er løsninger innenfor det ordinære arbeidslivet, sier Arnkil.

- Det virker som at de beste resultatene oppnås der det så snart som mulig kommer i stand et så ordinært ansettelsesforhold som mulig, i det ordinære arbeidslivet. Deretter må

dette ansettelsesforholdet støttes på ulike måter slik at det fungerer. En forutsetning for at det skal fungere er at det skjer forandringer i arbeidslivet og i arbeidskulturen.

Arnkil understreket også at den offentlige arbeidsformidlingen må bli mer opptatt av å formidle jobber til funksjonshemmede.

- Den skummingen av klienter som forekommer ved at funksjonsfriske personer hjelpes først, tilsier at den offentlige arbeidsformidlingen må endre synet på personer med redusert funksjonsevne.

Kartleggingens konklusjoner

Kartleggingen Robert Arnkil og kollegene har gjort viser at landene har felles utfordringer, felles strategisk fokus, men ulik tjenestestruktur.

- Det viktige er å se på hva personen kan gjøre og ikke hva personen ikke kan gjøre, kommenterte Finlands arbeidsminister Lauri Ihalainen.

Likeledes er det sammenfallende trekk som viser at:

- Arbeidsmarkeds-, sosial- og helsepolitikken integreres på en ny måte.
- God service for funksjonshemmede ansees som det samme som god service for alle.
- Det tilstrebes at funksjonshemmede inkluderes i det alminnelige arbeidslivet så fort som mulig. Senere støttes denne løsningen på ulike måter.
- Det er behov for å utvikle holdninger, arbeidskultur og kompetanse for at man skal forstå arbeidslivets resurser på en ny måte.
- Alt i alt er det snakk om å mobilisere alle ressursene samtidig, så vel kundens som servicenettverkets.

Mens Danmarks nye regjering ikke har rukket mer enn å få på plass programformuleringer på dette området, er Finlands nye regjering og Islands nye velferdsministerium i gang med ny virksomhetsplanlegging. Norge setter i verk en ny sysselsettingsstrategi for funksjonshemmede fra 2012, mens Sverige er i gang med en femårig kampanje for å bedre sysselsettingen for personer som har redusert arbeidsskapasitet.

Lønnstilskudd sentralt

Med det nye virksomhetsprogrammet som arbeidsminister Lauri Ihalainen skal legge frem, ønsker han å påvirke arbeidsgivernes vilje til å sysselsette funksjonshemmede. Her står utviklingen av en ordning med lønnstilskudd sentralt. Dessuten er det viktig å bli kvitt fordomsfulle holdninger i arbeidslivet, sa han

- Det at flere får tilgang til arbeidslivet handler også om likeverdighet og likestilling, understreket Lauri Ihalainen.

Samfunnsansvar en trend

"Det er viktig at alle borgere får mulighet til å bidra aktivt til samfunnet", står det i regjeringserklæringen til den nye danske regjeringen, som varsler en reform av kontanthjelp, førtidspensjon, fleksjobb og den særlige innsatsen overfor borgere som befinner seg langt fra arbeidsmarkedet.

Det er regjeringen som har det overordnede ansvaret for politikken, mens utøvelsen ligger i kommunene, og det er de kommunale jobcentrene som har oppgaven å få alle i arbeid, orienterte departementschef Bo Smith i Beskæftigelsesministeriet



- Under den forrige regjeringen ble det satt i gang en kampanje i samarbeid med Danske handicaporganisasjoner der et siktemål er å opprette en kunnskapsbank som jobbsentrene kan dra nytte av. Strategien "Handicap og job - det kan la seg gjøre!" handler videre om å stimulere handicappede til selv i større grad å søke jobb.

- Filosofien som ligger til grunn er at det beste for personer med handicap er å komme inn i det ordinære arbeidslivet, ikke jobbe på særlige arbeidsplasser. Den løsningen man finner må man kompensere for.

- Virksomhetenes sosiale ansvar, corporate social responsibility, gir også en mulighet til å påvirke holdningene i virksomhetene, sa Bo Smith som fortalte at det er blitt en trend blant danske virksomheter å påta seg samfunnsansvar.

Nye planer på vei

Samtidig som det i Island ble opprettet et nytt Velferdsministerium fra 1. januar, ble ansvaret for personer med redusert funksjonsskapitet flyttet til kommunene.

- Hele området er under omorganisering. Et utvalg skal komme med forslag til løsninger i begynnelsen av det kom-

mende året. Ønsket er at funksjonshemmete skal bistås til en jobb gjennom den offentlige arbeidsmarkedssetaten, fortalte Islands representant, seniorrådgiver Inge Valur Jóhannsson.

Hardere arbeidsliv presser folk ut

- Jo dårligere arbeidsmarkedet er, jo vanskeligere er det å få denne gruppen inn i jobb. Grupper som trenger støtte og hjelp presses ut av arbeidslivet. Hvis en skal kombinere et hardere arbeidsliv og samtidig få denne gruppen i jobb, krever det klare politisk valg. Det er den politiske utfordringen vi står overfor, sa Norges arbeidsminister Hanne Bjurstrøm i møte med sine nordiske kolleger.



Hun mente også at det primære er at personer med redusert funksjonsevne snarest skal integreres i det ordinære arbeidslivet, men at det kanskje ikke passer for alle.

Kravet fra arbeidsgiverne om at det skal opprettes midlertidige stillinger for denne gruppen, ville hun ikke innfri.

- Det vil ikke denne regjeringen, sa Hanne Bjurstrøm.

Undersøkelser viser at det er 78 000 funksjonshemmede i Norge som gjerne vil ha arbeid. Fra 2012 setter regjeringen i verk en ny sysselsettingsstrategi for unge funksjonshemmede under tretti år med sikte på å få til en bedre overgang fra utdanning til arbeid. Virksomheter som ansetter de unge vil få dekket ekstra kostnader og eventuelt produksjonstap.

Arbeidsgiverne må ville



Sveriges arbetsmarknadsminister Hillevi Engström delte den norske bekymringen:

- Arbeidsgiverne må ville ha personer med redusert arbeidsevne i jobb, hvis vi skal lykkes.

Hillevi Engström var dessuten opptatt av hva partene i arbeidslivet må ta ansvar for og hva myndighetene kan gjøre.

- Det er for få arbeidsgivere som tar inn personer med redusert funksjonsevne. Nå ser vi over støtten som gis, og vi har en 5 års plan i Sverige for å få dette til.

- Det største hinderet er attityder og vurderinger. Når det gjelder attityder snakker vi om arbeidsgiverne og arbeidstakerne. Vi forsøker nå å coache over terskelen til arbeidslivet for å støtte både de ansatte og arbeidsgiverne, sa hun.

Behov for kreativt lederskap

I Finland går 20 000 personer årlig over i invalidepensjon, som det kalles. En stor gruppe på grunn av depresjon. Det er mennesker som ikke er fullt arbeidsføre, men som kanskje kan jobbe litt, og dermed forlenge sin arbeidskarriere.

- Men mange som kan jobbe litt, finner ikke noen plass i arbeidslivet. Det krever spesielle tiltak, og det er vårt utgangspunkt, sa Lauri Ihalainen.

Med det nye sysselsettingsprogrammet ønsker regjeringen å få til et bedre samarbeid mellom departementer og handikapforvaltningen.

- Det finnes allerede verktøy som for eksempel kan bistå personer som er vanskelig å sysselsette, inn i den 3 sektor. Men vi må også se på arbeidslivet, sa Lauri Ihalainen.

- Det er vanskelig å endre holdningene på arbeidsplassen. Der kreves det kreativt lederskap.

- Arbeidslivet kjører for fullt. Da finnes det ikke rom for dem som ikke kjører fullt. Men hva kan vi gjøre i forhold til arbeidslivet? Støtte til funksjonshemmede krever samarbeid fra alle, sa Lauri Ihalainen og utfordret partene som var invitert til å bringe sitt syn inn for ministrene.



Mikko Räsänen, sakkyndig i Finlands Näringsliv, EK, og styremedlem i en stiftelse som arbeider for sysselsetting av funksjonshemmede, understreket at han ikke snakket på vegne av andre arbeidsgiverforeninger i Norden.

Hvor er arbeidsplassen for dem som kan jobbe 40 %?

- Spørsmålet er veldig aktuelt, sa Mikko Räsänen.

Han pekte blant annet på lønssystemet som en barriere for å sysselsette folk som har redusert arbeidskapasitet, og anså lønnstilskudd som et godt virkemiddel fra det offentlige, og at man med større fleksibilitet i dagpengeordningen kunne få til en utprøving av arbeidsevnen på tre måneder, før en tok beslutning om et videre arbeidsforhold. Med tanke på å bearbeide holdninger, var han opptatt av å få til en bedre informasjonsformidling i samarbeid med funksjonshemmedes organisasjoner.

Loa Brynjulfsdottir, nyvalgt generalsekretær for Nordens faglige samorganisasjon, (til venstre på bildet over), understreket at NFS fremover vil satse særlig på Norden og håpet på et godt samarbeid for å slå ring om den nordiske kollektivtalen.

Hun forsikret at fagbevegelsen er opptatt av å få til et mer inkluderende arbeidsliv der det er plass for alle.

- Alle må gis mulighet til på egne vilkår å bidra med sin kompetanse i arbeidslivet, både unge, eldre, innvandrere og funksjonshemmede. Det handler om rettferdighet at alle har lik rett til å delta på arbeidsmarkedet. Det handler om menneskeverd at alle har mulighet til å delta i samfunnslivet, og det gir store samfunnsmessige gevinster at så mange som mulig kan delta i arbeidslivet, sa Loa Brynjulfsdottir.

Det som opptaok henne spesielt var spørsmålet om grensehindrenger i Norden, som rammer mobiliteten mellom lan-

dene. Der pekte hun på behovet for å fjerne grensehindre som særskilt rammer funksjonshemmede.

- Grensehindringene hemmer ikke bare mobiliteten, men fratar funksjonshemmede retten til å ta del i et felles nordisk arbeidsmarked, sa Loa Brynjulfsdottir.

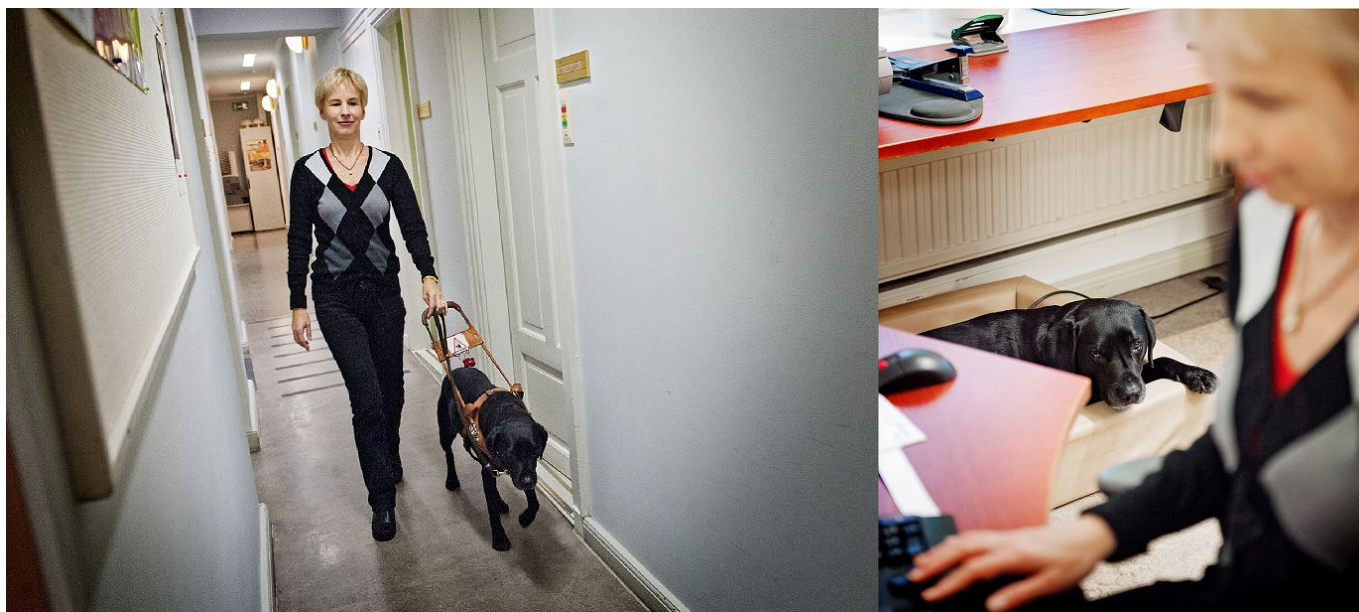
Fra tre til fire parter

Mer samarbeid var også et ønske fra Tone Mørk, direktør for Nordisk handikappolitisk råd, NHR. Hun oppfordret ministrene til å inkludere funksjonshemmedes organisasjoner i arbeidet for å øke sysselsettingen av personer med redusert funksjonsevne.

- Det er ingen mangel på planer, utfordringen er å realisere planene, å føre dem over i praktisk handling, sa hun og pekte på en rekke områder der det er behov for å øke innsatsen.

- Det trengs økt kompetanse og tilrettelegging. Satsing på velferdsteknologi og universal utforming. Det er behov for en holdningsendring og mer samarbeid mellom de ulike myndighetene. Det gjelder å spre de gode eksemplene og ta lærdom av hverandres erfaringer.

Dette arbeidet mente hun brukergruppene burde ta del i. NHR vil legge vekt på å løfte frem metoder som kan styrke overgangen mellom skole og arbeidsliv. De vil ha fokus på tiltak som retter seg til arbeidsgiverne og ønsker at trepartssamarbeidet i Norden utvikles til et firepartssamarbeid. Nordisk handikappolitisk råd har dessuten programfestet at de vil sammenstille evidensbasert nordisk kunnskap.



Funktionshinder också hinder på arbetsmarknaden

Trots alla ambitiösa försök att få in funktionshindrade personer på arbetsmarknaden i Finland är den dystra sanningen att de diskrimineras. Nu gör regeringen ett nytt försök att ge dem en bättre chans.

TEMA

08.12.2011

CARL-GUSTAV LINDÉN, FOTO: CATA PORTIN

Den finländska arbetslöshetsstatistiken för funktionshindrade och handikappade är ingen trevlig läsning. Nu när lågkonjunkturen knackar på dörren följer ett alltför välbekant mönster. De utsatta grupperna får först av alla känna på det bistrare klimatet. Och när ekonomin vänder är de sist att göra comeback.

Överinspektör Sari Loijas vid social- och hälsovårdsministeriet i Helsingfors har i många år arbetat för att de som inte kan konkurrera på lika villkor ändå ska få en chans på arbetsmarknaden. Den nya regeringen har skrivit in en förbättring i sitt program och arbetet är i gång med att hitta nya lösningar i flera arbetsgrupper. Förutom hennes eget ministerium är bland annat facket, arbetsgivarna, handikapporganisationerna, Folkpensionsanstalten samt arbets- och näringsministeriet med.

Loijas, som själv är synskadad och går med ledarhund, säger att det i sig inte är något fel på lagstiftningen men däremot uppstår problem när lagar ska tolkas och förverkligas.

- Lagarna tolkas inte tillräckligt positivt ur de handikappades synvinkel.

Ett exempel är att många handikappade med beständiga funktionshinder i princip har rätt till kontinuerligt lönestöd, men ändå delas det upp i perioder och provas på nytt.

Termerna problem

Ett annat problem handlar om terminologin. Precis som i många andra länder försöker Finland hitta andra namn för funktionshinder och funktionsnedsättning eftersom det är en etikett som lätt blir diskriminerande i sig.

Funktionshinder kan användas för att beskriva allt från nickelallergi eller överkänslighet för damm till förlamning. Det

omfattar alltså både situationer där det är miljön som sätter begränsningar så väl som en fysisk funktionsförmåga.

Termen är stämplande och gör det inte lättare för folk att komma in på arbetsmarknaden”, säger Loijas.

Överinspektör Patrik Kuusinen vid arbets- och näringsministeriet påpekar att ILO:s konvention 159 stipulerar att funktionshinder inte betyder att arbetsförmågan är nedsatt utan att möjligheten att få jobb är nedsatt på grund av skador eller handikapp.

Avsikten är att begreppet funktionshinder år 2013 ska vara bortplockat ur lagstiftningen om arbetskraftskraftstjänster.

Kuusinen säger att det handlingsprogram som planeras har tre olika ingångar. Den första utgår från efterfrågan och de mekanismer eller tjänster som gör att ökar arbetsgivarnas intresse av att sysselsätta. Här finns ett behov av att hitta en annan beteckning utöver deltidsarbete för dem som utför arbete långsammare än andra.

Den andra utgår från utbudet och tjänster som förbättrar möjligheterna för partiellt arbetsföra att bli sysselsatta.

Den tredje ingången handlar om frågor som gäller hur arbets- och sociallagstiftningen bättre ska passa samman.

Idéer omsätts direkt

Arbetet med handlingsprogrammet avviker från det normala sättet att skapa förvaltningsreformer. I stället för att komma med ett betänkande som sedan utmynnar i ny lagstiftning ska medlemmarna under arbetets gång ge förslag till förbättringar som kan tas i bruk direkt.

- Åtgärder kan sättas in direkt som idéerna föds. Det är en rolig tanke att resultatet ska komma vartefter, säger Patrik Kuusinen.

Heikki Suopohja, vd för S. och A. Bovelius Stiftelse som ordnar yrkesutbildning för folk med funktionsnedsättning, välkomnar alla nya försök att förbättra möjligheterna på arbetsmarknaden. Han påpekar att det finländska samhället i dag delar in folk i två grupper, de som kan arbeta med full kapacitet och de som inte klarar av det.

Ännu för något år sedan var den allmänna trenden att personer med funktionsnedsättning tvingades ta invalidpension. Det här, menar han, är slöseri med resurser. Det borde därför skapas utrymme för lösningar där folk kan få utbildning och delta i arbetslivet på villkor som utgår från deras egen kapacitet och inte den allmänna normen.

Anders Hostrups arbejdsplads Tagarno i Horsens, udvikler og sælger banebrydende kameraløsninger til personer med syns- og læsevanskeligheder.

Handicappedes jobevner i fokus

Aktuel dansk kampagne skal skaffe flere handicappede i job ved at jobcentre, virksomheder og de handicappede selv ser på muligheder frem for begrænsninger.

TEMA

08.12.2011

AF MARIE PREISLER FOTO: OPEN

Da Anders Hostrup fik sit nuværende job som salgschef i virksomheden Tagarno, understregede hans chef, at ud nævnelserne ikke skyldes, at Anders Hostrup har stærkt nedsat syn. Han fik jobbet, fordi han har det rigtige mix af kvalifikationer i kraft af en pædagoguddannelse, lang ledererfaring, og fordi han har et svagt syn. Den tilgang sætter Anders Hostrup stor pris på:

- Det er ikke synd for mig, at jeg går med hvid stok og behøver et særligt læseapparat for at læse avisen. Og jeg er meget glad for, at virksomheden ikke har ansat mig for derved at kunne udvise socialt ansvar, men fordi min pædagogiske og ledelsesmæssige erfaring og mit nedsatte syn er kompetencer i jobbet, siger han.

Hans arbejdsplads, Tagarno i Horsens, udvikler og sælger banebrydende kameraløsninger til personer med syns- og læsevanskeligheder og til blandt andet medicobranschen. Som salgschef for Danmark, Sverige og Finland har Anders Hostrup en del kundebesøg og benytter avancerede it-programmer, hvoraf en del ikke kan betjenes af personer med meget nedsat syn. Derfor har det lokale jobcenter bevilget Tagarno personlig assistance til at udføre de opgaver, som 45-årige Anders Hostrups synsnedsættelse forhindrer ham i selv at udføre.

Mange fordomme

Tagarno har som praksis at sætte medarbejdernes evner i fokus – ikke en eventuel funktionsnedsættelse. Og dermed lever virksomheden til punkt og prikke op til det bærende princip i den igangværende landsdækkende danske kampagne for at få flere handicappede i arbejde "Søg job - evner i fokus". Kampagnen blev søsat i maj i år af den forrige danske regering. Den drives af Beskæftigelsesministeriet, Danske Handicaporganisationer og to virksomhedsnetværk, VFSA og Vinsa.

Når kampagnen slutter til maj næste år er det målet, at den har skærpet fokus hos såvel jobcentre, personer med handicap og virksomheder, så alle parter i højere grad at se på evnerne før handicapet, når det gælder beskæftigelsesmuligheder, fortæller projektleder Søren Kjær Nielsen.

- Der er stadig fordomme eller manglende viden i forhold til personer med handicap og job, og det er rigtig ærgerligt, for mange virksomheder, jobcentre og personer med handicap kæmper for at det skal lykkes. Kampagnens mål er derfor at skabe større bevidsthed om mulighederne, og dem er der faktisk mange af, siger Søren Kjær Nielsen.

Sår et frø

Kampagnen sætter ind på tre fronter:

- At ansprende flere personer med handicap til at søge job, på trods af handicap. Det sker bl.a. ved inspirationsmøder om jobsøgning og åbent hus arrangementer på virksomheder.

- At skærpe bevidstheden hos medarbejderne på jobcentrene om mulighederne for at hjælpe personer med handicap i job på virksomhederne.

- At motivere virksomhederne til i større grad at fokusere på kompetencerne før handicap, når de modtager ansøgninger fra personer med handicap.

Kampagnens mål er at ændre bevidsthed – ikke at skabe et bestemt antal jobs. Og hvilken effekt kampagnen får er for tidligt at sige, fastslår projektleder Søren Kjær Nielsen. Men han er overbevist om, at initiativet vil udgøre en vigtig forskel på den lange bane:

- Vi er ikke så naive at tro, at det her skaber 5.000 nye job til personer med handicap. Men der er ingen tvivl om, at vi sår et vigtigt frø ved at øge bevidstheden hos alle parter om at fokusere på kompetencer og potentialer før et handi-

cap, og at der er mange støttemuligheder, der kan sikre, at ressourcerne kan komme i spil, på arbejdsmarkedet.

Samme optimistiske meldinger lyder fra Jobcenter Horsens, hvor Svend Erik Langberg og Dorrit Due er nøglepersoner i forhold til handicap.

- Vi har fået rigtig travlt med at behandle og bevilge ansøgninger om kompenserende ordninger til handicappede, efter at alle jobcenterets rådgivere og samarbejdspartnere har fået øget kendskab til og focus på, at handicappede har adgang til en række støtteordninger, der letter ansættelsen eller fastholdelsen af en handicappet på en virksomhed både på ordinære vilkår eller i flexjobs og i andre tilbud, siger Svend Erik Langberg.

Alle muligheder for ordinær ansættelse med handicapkompenserende ordninger skal være udtømte, før jobcentret overvejer revalidering eller en støttet ansættelse i form af flexjob.

Mange støttemuligheder

De kompenserende ordninger for handicappede, som Svend Erik Langberg og Dorrit Due oftest gør brug af, er at stille hjælpemidler til rådighed for den handicappede på arbejdspladsen samt støtte til at indrette arbejdspladsen til den handicappedes behov.

Næst hyppigst bevilger jobcentret personlig assistance til handicappede. Nyuddannede ledige med et handicap kan desuden søge en særlig løntilskudsordning varende i et år inden for to år efter endt uddannelse. Den såkaldte Isbryderordning. Og dansk lovgivning sikrer også handicappedes mulighed for at søge fortrinsadgang til opslåede offentlige stillinger, fx til taxabevillinger, hvor handicappede sikres at komme til samtale, når de søger visse offentlige stillinger.

Bevilling af de forskellige handicapkompenserende ordninger er ikke et-enten-eller. Til samme handicappede borgere kan bevilges både arbejdspladsindretning, hjælpemidler, personlig assistance med mere.

- Indsatsen skræddersyes til den enkelte handicappede borgers behov, for at borgeren kan komme i arbejde eller fastholdes i arbejde, siger Svend Erik Langberg.

Både Svend Erik Langberg og Anders Hostrup var på talerlisten ved en konference "Se kompetencer fremfor begrænsninger" den 6. december 2011 hos Danish Crown i Horsens, der har gode erfaringer med at have døve medarbejdere ansat. Konferencen var arrangeret af virksomhedsnetværk for Socialt Ansvar (Vinsa), der har til formål at inspirere og understøtte virksomheder, der ønsker at arbejde aktivt med at fremme det sociale ansvar og rummeligheden på de danske arbejdspladser.



- Social hållbarhet ska ses som lika naturlig som hållbarhet inom klimat och miljöområdet, säger Sveriges arbetsminister Hillevi Engström, som hälsade på Lars Andersson på hans arbetsplats på Max - ett jobb som fick stora konsekvenser för honom.

Den dolda kraften i arbetslivet

Idag är det svårt för funktionsnedsatta människor i Sverige att få anställning och arbetslösheten är betydligt större inom den gruppen än för människor i övrigt. Samtidigt verkar finnas ett växande engagemang. Inför den kommande generationsväxling kommer alla krafter att behövas. Att verka för funktionsnedsattas rätt till arbete har också allt mer blivit ett sätt att verka för social hållbarhet.

TEMA

08.12.2011

TEXT: GUNHILD WALLIN

Om någon för sex år sedan hade berättat för Lars Andersson från Piteå att han skulle komma att tala inför 400 personer på en konferens i Halmstad, att han skulle föreläsa i Bryssel och att han skulle ha träffat två arbetsmarknadsministrar, skulle han antagligen ha tvekat över sanningshalten.

Då var han 32 år och hade aldrig haft ett arbete, annat än kortare praktikperioder. Diagnoserna dyslexi och adhd gjorde det svårt för honom att få jobb. Men samtidigt pågick förän-

dringar i hans närhet, som också skulle komma att påverka honom.

Det var hamburgerkedjan Max, som började tänka nytt kring sina serveringsvärdar. Det är de som är ute i själva restaurangen och ser till att borden är avtorkade och att det är snyggt i restaurangerna. På Max hade man sett att det var ett genomgångsycke och att det också var svårt att rekrytera nya personer. De började titta efter människor som passade för de arbetsuppgifterna och kontaktade Samhall. I dag har de

150 personer med någon form av psykisk funktionsnedsättning anställda.



- En funktionsnedsättning är inte diskvalificerande för alla arbeten. Vi ser i stället vilken arbetsförmåga de har och tror på vad de kan, säger Pär Larshans, hållbarhetschef för Max hamburgerrestauranger.

En uppstickare

Lars Andersson var en av dem som kom som serveringsvärd till Max med hjälp av Samhall och det var början på det äventyr som fört honom till föreläsningssalar både i Sverige och utomlands. Lars Andersson har också fungerat som utfrågare av politiker under den årliga politikerveckan i Almedalen med fokus på vad de gör för att hjälpa funktionshindrade till jobb. Nyligen utsågs han till nummer 23 när magasinet Shortcut korade Sveriges viktigaste uppstickare bland entreprenörer, företagare och politiker. Lars Andersson är glad över utnämningen.

- Den här möjligheten har gett mig ett nytt liv och nu hoppas jag att fler med funktionshinder får samma chans, säger Lars Andersson.

När Lars Andersson berättar från hjärtat om vad arbetet betyder för att känna värde, kunna bidra och vad det innebär att

bli sedd för det man kan så händer något i publiken, berättar Pär Larshans.

Alla kan drabbas

Vi möts den 30 november i biografen Rival i centrala Stockholm. Om mindre än en timme är det dags för "Visa-vägen" seminariet, som Samhall arrangerar. En arbetsgivare och en eldsjäl ska koras av sammanlagt sex nominerade för sitt arbete, eller för sina insatser att underlätta för funktionshindrade att komma in på arbetsmarknaden. 600 gäster strömmar till och det råder närmast premiärstämning. Och ska man döma av talarlistan finns ett engagemang för att fler funktionsnedsatta ska få chansen att komma in i arbetslivet. En rad kända svenskar ska strax stå på scenen, bland andra förra årets eldsjäl Carin Götblad, länspolismästare i Stockholm, företagsledaren Carl Bennet och ICA:s koncernchef, tillika ordförande för arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv, Kenneth Bengtzon.

I år utsågs Henrik Lindstedt vid Panduro Hobby i Malmö till årets eldsjäl och Sweprod AB blev årets arbetsgivare.

En av talarna är arbetsmarknadsminister Hillevi Engström, som påminner om att alla kan drabbas av sjukdom eller en olycka som ger funktionsnedsättning. Därför uppmanade hon alla företag och myndighetsrepresentanter i publiken att ställa upp och hjälpa till. Att bara fem procent går vidare från Samhall till andra jobb räcker inte.



Lars Andersson från Max möter Hillevi Engström, arbetsmarknadsminister. Foto: Max

- Det handlar om värderingar, attityder och ledare som bestämt sig. Man måste göra verkstad av viktiga saker. Om jag vill ha åstadkommit något under min tid som arbetsmarknadsminister är det att social hållbarhet ska ses som lika naturlig som hållbarhet inom klimat och miljöområdet, sade Hillevi Engström.

”Se kraften”

Hittills har inte de statliga myndigheterna, eller offentlig sektor, utmärkt sig för att anställa människor med funktionsnedsättning. Det finns ett motstånd, vilket bekräftas av en ny undersökning som gjorts av Ledarna och Veckans affärer. Av de sju diskrimineringsområdena som finns idag, är funktionsnedsättning det som 1200 tillfrågade chefer anser svårast att hantera. Men nu vill regeringen stimulera fler att våga. Bland annat berättade Hillevi Engström att regeringen ökat anslagen, så att det ska bli möjligt att få hundratusen kronor per arbetsplats och medarbetare för att kunna göra de anpassningar som behövs. Regeringen har också gett Arbetsförmedlingen i uppdrag att ta krafttag för att intressera arbetsgivare att ta in fler funktionsnedsatta. Sedan i september driver därför arbetsförmedlingen kampanjen ”Se kraften”.

Pär Larshans sitter i den jury som utser pristagarna till ”Visa vägen”-priset. Max har arbetat aktivt för att anställa funktionshindrade och vann själva priset för två år sedan. Max, som är den äldsta svenska hamburgerkedjan, hade 3000 anställda år 2010, 79 restauranger och omsatte 1 250 miljoner kronor. Företaget är helt familjeägt och idag är det de båda sönerna Rickard och Cristoffer Bergfors VD, respektive vice VD, som leder företaget. De arbetar med både miljömässig och social hållbarhet och att verka för att funktionshindrade får arbete som serveringsvärdar är en del av det. I samband med seminariet släppte de nyheten att de slutit avtal med Samhall om att ta in ytterligare 300 personer med funktionsnedsättning i verksamheten.

- För oss är det ett sätt att rekrytera till tjänster som vi inte kunnat fylla, men det har krävt att vi har jobbat med våra egna fördomar. Det är fördomarna som är det största hindret. Samtidigt är det viktigt att betona att detta inte är välgörenhet utan en strategisk, långsiktig satsning för att klara framtidens konkurrens om arbetskraften, säger Pär Larshans.

Det goda exemplets makt

På Max arbetar man genom det goda exemplet och går framåt med små steg. Ingen chef är ålagd att anställa människor med funktionsnedsättning utan ambitionen är att var och en ska bli motiverad genom det goda exemplet. Man har också tagit hjälp av Samhall och arbetar med attityd- och kunskapsutbildning som en del i ledarskapskurserna. Jobbar man med psykiska funktionshinder som till exempel aspergers syndrom och adhd, krävs tydliga rutiner och instruktioner. Samhalls personal har också funnits tillgängliga för restaurangcheferna. Att man nu går vidare och tar in ytterligare 300 personer beror på de positiva erfarenheterna. Det finns flera skäl till att det fungerat så bra, anser Pär Larshans. Det ena är att man skolat ledarna systematiskt och långsiktigt. Det andra är ägarnas stöd.

- Utan ägarnas vilja och lovord hade det inte gått, säger han.

När det helägda familjeföretagets båda ledare Rickard och Cristoffer Bergfors intar scenen på ”Visa vägen” – seminariet berättar de också om de kommersiella fördelarna de vunnit

genom att tänka i socialt ansvar genom att bland annat anställa funktionsnedsatta människor.

- Vi har fått bättre stämning och driften fungerar bättre. Vi har också fått mycket uppmärksamhet vilket laddar vårt varumärke. Att ta ansvar för klimat och också socialt är en naturlig del för ett modernt företag, säger de båda bröderna.



Seniorforsker Steen Bengtsson, SFI

Stor forskel på handicapforskning i Norden

Forskningen i hvad handicap betyder for menneskers liv og deltagelse i samfundslivet er vidt forskellig i Norge, Sverige og Danmark, og dansk forskning er bagud, viser ny rapport.

TEMA

08.12.2011

AF MARIE PREISLER

Der forskes betydeligt mindre i de sociale konsekvenser af at være handicappet i Danmark end i Norge og Sverige. Der mangler derfor overblik over, hvor indsatsen gavner mest. Det fastslår en ny rapport, der sammenligner den sociale handicapforskning i Skandinavien og Storbritannien.

Rapporten "Aktuel skandinavisk og britisk handicapforskning. En kortlægning af miljøer." er udarbejdet af SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd i Danmark på opdrag fra det danske Socialministerium, der har ønsket at få sat fingeren på, hvor den danske forskning på området bør styrkes.

Seniorforsker Steen Bengtsson fra teamet bag rapporten er ikke i tvivl om, at dansk forskning er bagud, og at det er et stort problem:

- Der bruges store summer på handicapområdet. Men den sporadiske danske handicapforskning betyder, at der man-

gler viden om, hvordan pengene bruges bedst. Vores kortlægning viser, at der er langt større bredde og dybde i handicapforskningen i Norge og i Sverige, siger han.

Færre miljøer og forskere

Forskere fra SFI har lavet en oversigt over ikke-medicinsk handicapforskning i Danmark, Sverige, Norge og Storbritannien. I Danmark fandt de kun tre egentlige forskningsmiljøer om de sociale aspekter af at leve som handicappet, og disse miljøer i Danmark er så forskellige, at de ikke har nogen videre indbyrdes kontakt. I Norge er der mindst syv, i Sverige otte og i Storbritannien mindst 10 miljøer.

Der er ifølge rapporten 64 forskere og 19 ph.d.-studerende i Danmark, 51 forskere og 29 ph.d.-studerende i Norge, 124 forskere og 77 ph.d.-studerende i Sverige, 153 forskere og 204 ph.d.-studerende i Storbritannien. Og så er listen over

miljøer uden for Danmark endda ikke udtømmende. Der er formentlig endnu flere.

I Norge og Sverige kommer forskningen også ud til offentligheden på en helt anden måde end i Danmark. Der er meget få lejligheder til at høre om ny dansk handicapforskning, den vigtigste er det danske netværk NNDR.dk's konferencedag hvert andet år, som samler omkring 80 deltagere fra hele landet. På den anden side af Øresund kan netværket HAREC hvert år samle 200 deltagere bare fra Skåne til en tilsvarende endagskonference, hvor der især præsenteres ny lokal handicapforskning.

Flere penge på vej

At norsk og svensk forskning er så meget længere fremme tilskriver Steen Bengtsson, at det offentlig i Norge og Sverige de seneste tre årtier har engageret sig og investeret kraftigt i at opbygge en handicapforskning og skabe forbindelse til praksis. Der har været meget store forskningsrådssatsninger på området i Sverige i 1980erne og i Norge i 1990erne og i dag. Danmark droppede derimod de store investeringer i starten af 1980erne.

Seniorforskeren er overbevist om, at den danske handicapforskning vil blive oprustet de kommende år:

- Den sociale indsats vil i fremtiden i endnu højere grad blive baseret på forskningsresultater, og dermed bliver handicapforskningen relevant på en ny måde, og der vil ikke være nogen vej udenom at afsætte flere midler til forskning, siger han.

Forskerne foreslår også at etablere et nyt dansk videnskabeligt tidsskrift om handicapforskning, som kan være med til at samle forskningsmiljøerne.

Social handicapforskning er blevet et vigtigt område med FN's konvention om rettigheder til mennesker med handicap. Konventionen har fokus på at sikre mennesker med handicap deltagelse i samfundslivet på linje med andre mennesker. Det kræver viden om, hvordan de forskellige hjælpeforanstaltninger virker – om styrker eller mindsker deltagelsen.



Loa Brynjulfsdottir vill försvara kollektivavtalsmodellen

Loa Brynjulfsdottir är nyvald generalsekreterare för Nordens Fackliga Samorganisation, NFS. Hon ser det som sin första uppgift att trappa upp försvaret av den nordiska kollektivavtalsmodellen. Den utmanas av det mer regelstyrda sättet inom EU att handskas med arbetslivsfrågor.

PORTRETT

08.12.2011

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: EMIL HAMLIN

- Jag förstår inte varför de nordiska ministrarna inte står upp och försvarar kollektivavtalsmodellen mer. Det är ett otroligt

flexibelt sätt att möta globaliseringens utmaningar och stärka konkurrenskraften, säger hon.

Loa Brynjulfsdottir valdes enhälligt till generalsekreterare i NFS den 16 november i år. Hon är både den första kvinnan på posten och den första islänningen. NFS bildades 1972 och är ett samarbetsorgan för 16 landstäckande fackförbund i Norden. Organisationen representerar över nio miljoner fackliga medlemmar och främjar det fackliga samarbetet i Norden, Östersjöområdet och Europa.

Just förhållandet mellan Norden och EU inom arbetslivet är hennes främsta styrka. Efter att ha arbetat på Efta-sekretariatet i Bryssel med samarbetet på arbetslivsområde inom EES, där Norge och Island också är med, var hon i nästan fem år EU-expert på NFS. Hon flyttade vidare till det svenska fackförbundet TCO för att sedan ta över som tf. generalsekreterare i NFS i somras.

- Inom EU är det vanligt med lagstadgade minimilöner och andra statliga direktiv på arbetsmarknaden. Men de bästa avtalen är de som görs inom en bransch av dem som själva är direkt berörda, säger hon.

Krävande av försvara kollektivavtalen

Det är emellertid inte en lätt uppgift att försvara kollektivavtalen inom EU, särskilt nu när förslag om europeiska minimilöner diskuteras i samband med det ekonomiska styrningspaketet.

- 20 av 27 länder har infört lagstadgade minimilöner. Förutom Norden är det bara Tyskland, Österrike, Italien och Cypern som inte har det.

- Det kan vara krävande att förklara varför vi inte vill ha statlig eller europeisk inblandning i lönebildningen. En rumän som jag träffade sa till mig: "Varför kan ni inte bara unna oss minimilönen?". Men vi är ju inte emot att andra länder har det nationellt, om det passar i deras modell, säger hon.

En annan svårighet är att det inte finns någon motsvarighet ännu till NFS på arbetsgiversidan. När man ska lovprisa trepartssamarbetet mellan fackförbunden, arbetsgivarna och regeringarna i Norden är det förstås lite märkligt att det inte finns någon nordiska arbetsgivarorganisation.

- Vi skulle gärna ha sett att det fanns en nordisk arbetsgivarorganisation, säger Loa Brynjulfsdottir.

Trots att EU kommer att fortsätta vara en av de viktigaste leverantörerna av premisser även på den nordiska arbetsmarknaden vill Loa Brynjulfsdottir göra NFS mer nordisk.

- Jag tycker att vi tappat den nordiska kopplingen under senare år. De frågor som vi arbetar med i Östersjösamarbetet, EU och globalt, är också i högsta grad relevanta för det nordiska samarbetet.

Men det finns också mycket att lära av varandra i den lite snävare kretsen av nordiska länder som också står varandra mycket nära. Även här har Loa Brynjulfsdottir goda meriter.

Vi träffas i det svenska riksdagshuset under en konferens om gränshinder.

Alltid nordisk

- Jag har alltid varit väldigt nordiskt engagerad, både politiskt och fackligt. Jag är född i Reykjavik, men bodde i Bergen som barn i många år. Så jobbade jag som Nordjobbare i Tampere med att packa pepparkakor. Vi satt på gamla ölbackar och kallades för piipari pakkari, om jag minns rätt. Senare var jag även Nordjobbare på Färöarna. Därefter studerade jag i Uppsala medan resten av familjen i Köpenhamn. Så har det blivit Bryssel och Island och nu NFS i Stockholm.

- Du har kanske sett den nordiska broschyren om Jyrki och Jóhanna som visar vilka problem som kan uppstå för ett par som flyttar mellan olika nordiska länder? De kunde ha gjort en egen broschyr om mig: "Loa på luffen i Norden", skämtar hon.

Arbetskraftens rörlighet är den andra stora frågan för NFS, förutom försvaret av kollektivavtalsmodellen. Den tredje övergripande frågan är gröna jobb.

- Jag har stött på många gränshinder själv – men inte några som inte gått att lösa. Men av de frågor vi arbetar med är det gränshinderfrågorna som väcker de starkaste känslorna.

Det blir så konkret:

- Vad händer med den isländska förskoleläraren som flyttar till Sverige? Folk förväntar sig att det ska fungera och upplever ändå att det blir många problem. Rädslan för att det inte ska fungera är ett gränshinder i sig själv, eftersom folk inte vågar flytta.

De tre värsta gränshindren

Medan Nordiska ministerrådets gränshinderforum lagt fram en lista på 36 olika gränshinder, har Loa gjort sin egen "bottom three" – lista, de tre områden hon anser är de svåraste gränshindren.

- Högst upp på min lista, eller längst ned skulle jag kanske säga, är problemen med arbetslöshetsförsäkringen när man flyttar mellan olika nordiska länderna. Det är mycket rigida regler för A-kassorna som skapar stora problem. Anmäler man sig inte omedelbart i A-kassan i Sverige när man flyttar dit, för att ta ett exempel, riskerar man att falla ut helt och hållet.

- Ett annat problem är den blankett E301 som det norska NAV utfärdar, som är nödvändig för att få arbetslöshetsförsäkring i Sverige, men som det kan ta lång tid att få.

Näst längst ner är skattelagstiftningen och på tredje plats att det inte går att få rehabilitering i ett annat land än det som personen arbetade i när han eller hon blev arbetsskadad eller sjuk.

För en svensk som arbetat i Danmark, men pendlat från Sverige, kan det blir en stor belastning att behöva pendla för att få rehabilitering, när det kunde ha skett i den egna hemkommunen, säger Loa Brynjulfsdottir.

Startade grön nätbutik

Även den tredje arbetsuppgiften som väntar henne under de fyra år hon valts till generalsekreterare – gröna jobb – har Loa Brynjulfsdottir ett engagemang som är större än genomsnittet. Under en föräldraledighet 2008 startade hon nätbutiken Ecoloco.

Hon berättar att hon fick idén till nätbutiken när hon skulle köpa en body till sin nyfödde son. Enligt instruktionen skulle den tvättas tre gånger före användning. Detta visade sig bero på de gifter som bomullskläder innehåller.

- Efter det ville jag bara ha ekologiska kläder. För att framställa ett kilo bomull går det åt ett kilo kemikalier. Det kändes groteskt.

- Min drivkraft är, och har alltid varit, att bidra till att göra världen bättre både för människor och miljö. Ecoloco var ett sätt att påverka framförallt småbarnsföräldrar att leva lite grönare och samtidigt bidra till schysstare arbetsförhållanden i den smutsiga klädindustrin.

Ändrat arbetssätt i NFS

För att arbeta med de tre övergripande frågorna har framtidsarbetet inom NFS också mynnat ut i att organisationen ska ändra arbetssätt.

- Istället för att arbeta geografisk kommer vi att organisera oss i förhållande till frågan, eftersom allt vi arbetar med är gränsöverskridande frågor, säger hon.

Idag består NFS av fyra heltidsanställda. I tillägg till ny generalsekreterare har NFS under hösten också anställt två nya handläggare/utredare: Maria Noleryd (Sverige), och Mika Domisch (Finland). Eva Carp, som är ansvarig för ekonomi och administration, utgör den sista brickan i NFS kansli och hon står också för den nödvändiga kontinuiteten som behövs i organisationen.

Myndigheternas rätt att ställa krav vid upphandling tvistefråga med EU

När myndigheter upphandlar tjänster ska de kräva att den leverantör som får kontraktet ger sina arbetstagare lön och andra anställningsvillkor enligt kollektivavtal på platsen där arbetet utförs. Det anser den norska och den danska regeringen som ser detta som en viktig del i arbetet mot social dumpning. Men frågan är vad som är tillåtet enligt EU/EES-rätten.

NYHET

08.12.2011

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR FÖR EU & ARBETSRÄTT

Tanken att staten ska se till att arbetstagare som utför offentliga kontrakt får en anständig lön började breda ut sig redan i slutet av 1800-talet. Efter andra världskriget antog så Internationella Arbetsorganisationen, ILO, konvention nr 94 om arbetsklausuler i offentliga kontrakt. Den centrala bestämmelsen säger att arbetstagarna ska garanteras minst lika förmånliga villkor som gäller enligt kollektivavtal på platsen där arbetet utförs.

Bland de nordiska länderna har Danmark, Finland och Norge ratificerat konventionen och alltså förbundit sig att rätta sig efter den. Men efter EU-domstolens dom i det så kallade Rüffert-målet 2008 är det omstritt vad medlemsstaterna kan kräva om arbetet ska utföras av arbetstagare som utstationeras från andra länder.

Det råder inget tvivel om att de kan kräva att utländska företag tillämpar minimivillkor i allmängiltigförklarade kollektivavtal, vilket betyder att Finland, där nästan hela arbetsmarknaden är täckt av sådana avtal, klarar sig.

Norge däremot hotas nu att ställas till svars inför Efta-domstolen för brott mot EES-avtalet. I Norge finns allmängiltigförklarade kollektivavtalsvillkor bara för ett fåtal branscher. På områden som inte täcks av sådana ska upphandlande myndigheter ställa krav på löne- och arbetsvillkor "enligt gällande landsomfattande kollektivavtal för den aktuella branschen". Det är inte tillåtet, menar Eftas övervakningsmyndighet ESA som har kritiserat den norska föreskriften om löne- och arbetsvillkor i offentliga kontrakt på flera punkter. En del av kritiken har regeringen tillmötesgått genom att ändra föreskriften från och med den 15 november 2011, men när det gäller områden som inte täcks av allmängiltiga kollektivavtalsvillkor står den på sig. I slutet av månaden reste arbetsminister Hanne Bjurstrøm till Bryssel

för att framföra den norska regeringens ståndpunkt både till ESA och Europeiska kommissionen, som också kommer att få yttra sig om ESA går vidare och stämmer Norge inför Efta-domstolen.

Danmarks regering slöt i mitten av november ett avtal med Enhedslisten om förstärkta insatser mot social dumpning. Bland annat enades parterna om att främja bruket av arbetsklausuler i offentliga kontrakt. I avtalet konstaterar man dock att området är hårt reglerat, och att man behöver utreda en rad juridiska förhållanden närmare, inklusive vilka begränsningar som följer av EU-rätten. I Danmark finns inte alls några allmängiltiga kollektivavtal. Det betyder inte att det är uteslutet för upphandlande myndigheter att kräva att utländska företag tillämpar danska kollektivavtalsvillkor, men det måste göras på rätt sätt.

Även i Sverige är frågan aktuell. Sverige har visserligen inte anslutit sig till ILOs konvention nr 94, och någon övergripande strategi mot social dumpning som i Danmark och Norge finns inte, men många upphandlande myndigheter har ändå krävt att deras leverantörer ska ge sina anställda villkor enligt svenska kollektivavtal. Liksom Danmark saknar Sverige ett system för allmängiltigförklaring, och därför är problemet att identifiera vilka villkor i vilka kollektivavtal som utländska företag kan tvingas att tillämpa. Kommunernas och landstingens intresseorganisation SKL och det svenska Konkurrensverket som övervakar lagstiftningen om offentlig upphandling har tidvis gett uttryck för skilda åsikter. Och mitt emellan står upphandlande myndigheter och vet inte riktigt vad de får göra.

Bred deltakelse tema i nordisk samarbeid i 2012

Velferdsstaten i et nordisk perspektiv er tema for det norske formannskapet i Nordisk Ministerråd i 2012. På arbeidslivsområdet er inkludering av utsatte grupper i arbeidslivet prioritert. Partene i arbeidslivet vil bli viktige bidragsytere i aktivitetene under formannskapet.

NYHET
08.12.2011
AV BERIT KVAM

Høy grad av velferd og likhet kombinert med sterk konkurranseevne og omstillingskraft er kjennetegn ved de nordiske velferdsstatene. En målsetting i det nordiske samarbeidet er å holde fast på og utvikle de nordiske velferdssamfunnene. Det omfatter også samarbeidet mellom det offentlige og arbeidslivets parter og med organisasjonene for øvrig for å fremme fellesskapsløsninger med bred aksept i samfunnet, understrekes det i programmet for formannskapet på arbeidslivsområdet.

En intensjon med programmet er å bidra til å mobilisere og inkludere flere i et langt og helsebringende arbeidsliv, og å utveksle erfaringer mellom de nordiske landene for å finne frem til gode løsninger.

”De nordiske velferdsstatene bygger på idéen om at bred deltakelse i arbeidslivet er den beste måten å sikre verdiskaping og velferd.” Formuleringen er hentet fra formannskapsprogrammet, der det videre vises til det som er en stor utfordring for de nordiske landene: at mange faller ut, og at mange ikke finner fotfeste på arbeidsmarkedet. Et inkluderende arbeidsliv der arbeidsforhold og arbeidsmiljø medvirker til god helse og arbeidsevne og motvirker utstøting er derfor viktig innen arbeidslivspolitikken.

For å legge til rette for bred deltakelse i arbeidslivet retter det norske formannskapet særlig oppmerksomhet mot utsatte grupper som langtids sykemeldte og personer med nedsatt funksjonsevne. Spesielt skal det legges vekt på at unge uføre og funksjonshemmede skal få innpass på arbeidsmarkedet. Formannskapet vil blant annet arrangere en nordisk konferanse der erfaringsutveksling står sentralt, når det gjelder hvilke tiltak som gir god effekt for å sikre inkludering og motvirke utstøting av utsatte grupper i arbeidslivet.

2012 er EU's år for aktiv aldring. I det nordiske samarbeidet skal det settes søkelys på eldres deltakelse i arbeidslivet. Det norske formannskapet lover å ta initiativ til en nordisk konferanse om temaet for å bidra til den samlede kunnskapsutvekslingen på området.

Å bygge ned og forebygge grensehindre som hemmer den frie bevegelsen mellom de nordiske landene, har stått på programmet mer eller mindre siden starten av det nordiske samarbeidet på området. Våren 2012 vil det blir lagt frem en rapport om grensehindre på sosial- og arbeidsmarkedsområdet. Denne skal stimulere landene til å drøfte utfordringene videre og finne konkrete løsninger. I den sammenheng vil det også bli arrangert en konferanse om nedbygging av grensehindre.

Det norske formannskapet i Nordisk Ministerråd i 2012 legger stor vekt på samarbeidet med partene i arbeidslivet. På arbeidslivsområdet vil formannskapet blant annet invitere partene til et samarbeid for å belyse den rollen partene spiller og kan spille i utviklingen av arbeidsmarkedspolitiske og velferdspolitiske løsninger.



Norden är mer integrerad som region än jämförbara europeiska regioner - bortsett från varuhandel, enligt en rapport om kostnaden med gränshinder

Vad kostar gränshindren i Norden?

Går det att beräkna hur mycket de nordiska länderna förlorar på att det fortfarande finns många gränshinder på arbetsmarknaden? Enligt Copenhagen Economics skulle det ha varit 3 000-6 000 fler gränspendlare utan hinder. Om alla kommer från arbetslöshet sparas 4,2 miljarder danska kronor.

NYHET

08.12.2011

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Rapporten lades fram på en konferens om gränshinder som arrangerades i Riksdagshuset i Stockholm den 30 november. Där deltog två nordiska ministrar, Gränshinderforum och en rad organisationer som arbetar med problematiken.

Copenhagen Economics är en konsultbyrå med ekonomer som specialiserat sig på att vara rådgivare åt företag, myndigheter och politiker i frågor där marknaden möter regleringar. Den metod de valt att analysera problemet är den

som används inom EU för att jämföra hur väl olika regioner fungerar.

De slutsatser som dras för Norden bygger emellertid på ett mycket begränsat urval och problematiserar till exempel inte frågan om en gränspendlare från ett land tar jobbet från en invånare i det land han eller hon pendlar till.

Redan väl integrerat

Copenhagen Economics konstaterar inledningsvis att Norden redan är en av de regioner inom Europa som är bäst integrerad. Både beträffande servicehandel och investeringar ligger den gränsöverskridande andelen högre i Norden än i andra europeiska regioner.

Jämförelsen görs med Storbritannien/Irland, den så kallade SaarLorLux Rheinland/Pfalz-regionen, samt Alp-regionen där delar av Österrike, Tyskland, Schweiz, och Italien ingår.

Andelen utländska direktinvesteringar från de övriga nordiska länderna ligger på 17,5 procent i Norden, medan de ligger under 7,5 procent i de andra regionerna. Inom servicehandel ligger den nordiska andelen på drygt 20 procent av total servicehandel mot under 15 procent i de övriga regionerna. Bara inom varuhandel är den regionala andelen något större i SaarLorLux Rheinland/Pfalz- och Alp-regionen än i Norden, där den ligger på drygt 13 procent.

För att se vad färre gränshinder skulle innebära har Copenhagen Economics sett på Strömstad och de som pendlar till Göteborg, respektive Oslo. De 11 690 invånarna i Strömstad har en genomsnittsinkomst på 238 000 svenska kronor per år. För de som vill tjäna mer pengar finns det två möjligheter: De kan pendla till Göteborg, där genomsnittsinkomsten är 304 000 svenska kronor per år, eller de kan pendla till Oslo, där genomsnittsinkomsten är 312 000 kronor per år.

Av de 5 281 sysselsatta i kommunen pendlar 129 personer till Göteborg, medan 142 pendlar till Oslo.

Tre faktorer förklarar pendlingen

Enligt europeiska forskning så förklarar tre faktorer 95 procent av all gränspendlingen:

- Är lönen 1 procent högre på andra sidan gränsen ger det 3 procent större gränspendling.
- Ökar resavståndet med 1 procent minskar gränspendlingen med 0,5 procent.
- Språkskillnader är en barriär. Men mindre så i Norden.

En genomsnittlig arbetstagare i Strömstad skulle kunna få 32 procent högre lön genom att pendla till Oslo och 27 procent högre lön genom att pendla till Göteborg, istället för att arbeta i Strömstad. Dessutom är det 30 kilometer kortare till Oslo än till Göteborg.

- Det borde därför vara mer än 30 procent fler pendlare till Oslo än Göteborg, men det är bara tio procent fler, sa Martin

H Thelle, från Copenhagen Economics, när han presenterade rapporten.

Eftersom det är 142 pendlare från Strömstad till Oslo, medan avståndet och löneskillnaden borde ha inneburit att det var 163 pendlare, är den outnyttjade potentialen 15 procent.

Genom att se på alla gränspendlare i Norden idag kommer Copenhagen Economics fram till att det borde vara 3 000 – 6 000 fler gränspendlare om gränshindren tas bort.



25.000 mennesker tok til gatene i Manchester som del av nesten 2 millioner streikende i Storbritannias største streik på 30 år

Britiske fagforeninger på krigsstien

- Dette er bare begynnelsen, sa fagforeningsleder Len McCluskey da nesten to millioner statlig ansatte den 30. november gikk ut i Storbritannias største streik på 30 år. Skoler, sykehus, havner og flyplasser ble rammet. David Camerons regjering kalte streiken uansvarlig og fagforeningene militante, men mer enn 60 prosent av briter støttet streiken. Britiske fagforeninger tror de står foran et veiskille med fornyet støtte og makt.

INNSIKT

01.12.2011

TEKST OG FOTO: LARS ÅDNE BEVANGER, MANCHESTER

Storstreiken blant statlige ansatte i Storbritannia 30. november var den største som fagforeningssamarbeidet Trade Union Congress hadde arrangert på en generasjon. Nesten to millioner lærere, helsepersonell, grensevakter og andre gikk til aksjon i protest mot regjeringens forslag til ny personavtale som innebærer at mange må jobbe lengre for mindre pensjon.



Med fem prosent inflasjon har senere års lønnsøkninger både i privat og offentlig sektor i realiteten vært negativ. David Camerons sentrums-høyre-regjering sliter med et enormt budsjett-underskudd og nesten flat vekst, og sier det ikke lenger er nok penger til å betale tidligere avtalte pensjonsordninger, og at det er umulig å komme forbi en ny reform nå som folk lever lenger.

- Regjeringen har endret spillereglene til de grader, og det betyr at pensjonsinntektene raser. Millioner av mennesker står i fare for å oppleve fattigdom som pensjonister. Nok er nok, sa generalsekretær i fagforeningen Unite, Len McCluskey, dagen før streiken.

Denne streiken handlet om mye mer en statlige pensjoner, mente han.

- 99 prosent av folket har måtte betale for grådigheten, inkompetansen og arrogansen av en enkelt prosent, som består av eliten fra City [Londons finanssenter], og de superrike. Regjeringen har bare en politikk - å redusere underskuddet. Offentlig sektor blir kuttet til beinet, sa McCluskey.

Ny popularitet

Titusener av streikende marsjerte gjennom byer over hele Storbritannia 30. november. En av de rundt 25.000 streikende som marsjerte i Manchesters gater under banneret Uni-

ty Is Strength (sammen er vi sterke), var Tony Wilson, lokalleder for fagforeningen Unison.

- På grunn av Storbritannias anti-fagforeningslover er det vanskelig å få alle til å streike sammen her, i forhold til i andre europeiske land. Pensjons-saken samler folk på tvers av offentlig sektor, sa Wilson.



Tony Wilson fra fagforeningen Unison mener pensjons-saken kan samle hele landet i protest mot regjeringen

Han er en av mange fra den britiske fagbevegelsen som tror dette er begynnelsen på en ny vår for arbeideres rettigheter i et land som har hatt svært få streiker siden statsminister Margareth Thatcher innførte strengere lovgivning som begrenset fagforeningers makt på 1980- og 1990-tallet.

- Vi håper dette representerer et nytt kapittel der folk igjen vil kjempe for sine rettigheter i Storbritannia. Det er lite trolig at det blir med denne ene streiken, fordi jeg tror ikke regjeringen kommer til å gi seg bare på grunn av en endags streik. Og det snakkes allerede i fagforeningene om nye protester i januar.

Denne streiken var også spesiell fordi den fikk relativt bred støtte i folket. En meningsmåling viste at over 60 prosent av britene støttet streiken. Etter mange og lange streiker på 80-tallet mistet fagforeningene mye av sin populære støtte, og de ble også skyteskive for politikere som kunne skylde på de organiserte når de måtte forklare hvorfor det ikke ble fart på landets økonomi.

- Regjeringens feil

Men i dag står det helt klart for folk flest at de som har skylden for den skakkjorte økonomien ikke er fagforeningene, men finanssystemet og bankfolk som kjørte landet i grøfta med bankkrisen i 2008. Når en ny konservativ regjering nå prøver å ta igjen det tapte ved å kutte i offentlig sektor, blir det upopulært i store deler av det britiske samfunnet.



- Mange av regjeringens nedskjæringer går utover alle - ikke bare offentlig ansatte, sa Valerie Lee som jobber i det offentlige helsevesenet i Manchester som medisinsk ingeniør. Hun, som mange andre, streiket for aller første gang i storstreiken.

- Det er svært, svært få mennesker i dette samfunnet som ikke blir berørt på en eller annen måte av kuttene og forandringene som denne regjeringen prøver å innføre.

Storbritannia har ingen tradisjoner for treparti-samarbeid eller kollektivavtaler. Til det er fagforeningsoppslutningen for lav, og samarbeidsviljen for svak. Og Valerie Lee mener regjeringen som arbeidsgiver har oppført seg skammelig i måten de har ført forhandlingene med fagforeningene i denne konflikten.

- For tre år siden forhandlet vi fram endringer i vår pensjonsavtale [med dengang Labour-regjeringen til Gordon Brown]. Vi ble enige om at vi skulle betale mer og at vi måtte øke pensjonsalderen. Vi innså at dette var noe vi måtte gjøre for å sikre framtidige pensjoner. Men denne regjeringen [David Camerons sentrums-høyre-regjering] har snudd og sagt til oss at 'nei, dere skal betale mer' og det er en 50% større innbetaling hver måned og vi får ingen lønnsøkning.

Nok er nok

- Ingen ønsker å streike. Det representerer et fullstendig sammenbrudd i forhandlinger og kommunikasjon, og vi er her i dag fordi vi ikke kan kommunisere med dem og de vil ikke forhandle med oss, sa Valerie Lee.

Regjeringen har sagt at forhandlinger har pågått helt fram til streiken, og forhandlingene ble gjenopptatt dagen etter streiken. Men fagforeningene sier det er snakk om sporadisk kontakt på lavt nivå og at forhandlingene har gått ekstremt sakte.

- Forhandlingene har pågått i sju eller åtte måneder nå, og det har vært svært, svært lite framgang, sa den lokale fagforeningslederen Tony Wilson til Arbeidsliv i Norden under streiken 30. november.

- Vår leder, Dave Prentice fra Unison, beskrev samtalene som isbrektig - så sakte beveget de seg. Så vi har nådd et punkt der vi har måttet si nok er nok.

Ingen nordisk modell

I likhet med nordiske land som Norge og Sverige har Storbritannia opplevd svært få storstreiker de siste tiårene. Men grunnenene til det er altså svært forskjellige.

Norden har lange tradisjoner for kollektivavtaler og trepartisamarbeid, hvor partene stort sett er enige i at det lønner seg å ikke være for uenige. Sterke avtaler i bunn betyr at årlige lønnsoppgjør ofte ikke behøver å bestå av mer enn justeringer av detaljer som partene allerede har blitt enige om.



I Storbritannia har det ikke vært store streiker på nesten 30 år fordi fagforeningene under Margareth Thatcher ble svekket gjennom nye lovreguleringer, noe som resulterte en halvering av medlemstallet siden 1980.

Men lav oppslutning har ikke fagforeningene hatt autoritet nok til å forhandle fram kollektivavtaler - og det har heller ikke vært mye vilje hos andre parter for å få i stand slike avtaler, sa Chris Wright, forsker ved det økonomiske fakultetet ved universitetet i Cambridge.

- Det finnes fortsatt store motsetninger innen britiske industrirelasjoner. Tross innsatsen fra folk som Tony Blair, som ønsket å innføre en partnerskapsmodell for industrielle relasjoner. Partene er mindre villige til å gå den Nordiske treparts-samarbeidsveien, spesielt bedriftene. Det er absolutt ingen vilje å spore hos de store industrigruppene som CBI (Confederation of British Industry) til noe slikt.

En ny generasjon

Wright mener også det kan hende Storbritannia står foran et veiskille når det gjelder fagforenings-oppslutning og streikevilje. Særlig interessant, sier han, er at streiken 30. november hadde stor støtte blant unge. Nesten 80 prosent av 18 til 24-åringer støttet streiken.

- Disse tallene er svært interessante, fordi hvis du ser på akademiske studier i senere tid så har en rekke av dem belyst det faktum at fagforeningers medlemsskapsvekst har vært svakest blant unge arbeidende og blant de som er nye på arbeidsmarkedet.

- Kanskje kan en streik som denne begynne å forandre på ungdoms medlemsskapsprosent i fagforeningene, sa Wright.

Noe som kanskje kan bety at britiske fagforeninger er i ferd med å knytte til seg en ny generasjon medlemmer, noe som igjen kan bety økende streikevilje blant flere og flere i årene som kommer.