

Nordiska Arbetsmiljökonferensen

2 – 4 juni 2008, Reykjavik, Island



Nordiska Arbetsmiljökonferensen

2 – 4 juni 2008, Reykjavik, Island



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD , Þórunn Sveinsdóttir, projektledare	7
KONFERENSPROGRAM	8
26. NORDISKE ARBEIDSTILSYNSKONFERANSEN REYKJAVIK 2. – 4. JUNI 2008	
Hrannar B. Arnarson, Social- och trygdeministeriet – ministerens politiska assistent	10
DELTAGARE	12
UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT I BYGGEBRANCHEN I DANMARK , Helle Jonassen, AT Danmark	13
UTLÄNSK ARBETSKRAFT OCH ARBETSMILJÖ I FINLAND , Mikko Hurmalainen, Social- och hälsovårdsministeriet, Finland	18
INNSATS MOT SOSIAL DUMPING , Örnulf Halmrast, AT Norge	19
UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT OG ARBEJDSMILJØ , Eyðun Elttör, AT Färöarna	25
2000-TALET SVERIGE ÄR MÅNGKULTURELLT , Mikael Sjöberg, AV Sverige	31
UTLÄNSK ARBETSKRAFT OCH ARBETSMILJÖ PÅ ISLAND 2008 , Þórunn Sveinsdóttir, AT Island	36
GLOBALISERING OG DET MODERNE SAMFUND – nye udfordringer for arbejdsmiljø reguleringen , Peter Hasle, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Danmark	43
TILTAK MOT SOSIAL DUMPING I NORDISKE LAND – STATUS, STRATEGIER OG UTFORDRINGER , Berit Bøe, AT Norge	57
UTSTASJONERINGS-DIREKTIVET SOM GARANTI FOR VERDIGE LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR FOR ARBEIDSINNVANDRERE TIL NORGE? , Björn Kvello, AT Norge	65
THE KÁRAHNJÚKAR PROJECT: Byggherrens erfaringer ur arbetsmiljösynpunkt , Kristján Kristinsson, Landsvirkjun, Island	71
PRIME CONTRACTORS SAFE WAY CONSTRUCTION OF AN ALUMINIUM SMELTER , Sveinn Jónsson, HRV Engineering, Island	81
1. SÄKERHETSKORT - 2. PERSONKORT - 3. BEKÄMPNING AV GRÅ ARBETSKRAFT I BYGGBRANSCHEN , Jan Rosqvist, Nylands distrikt, Finland	99
SPRÅKETS ROLLE FOR TILPASSNING I SAMFUNNET , Hulda Ólafsdóttir, Mímir-Símennt, Island	112
DET FLYVENDE TÆPPE – ET LEVENDE KULTURMØDESTED PÅ TVÆRS AF NATIONALITETER , Kristín R Vilhjálmsdóttir, Reykjavíks bibliotek, Island	116
EXPORT AV ARBETSMILJÖKUNSKAP TILL DEN TREDJE VÄRLDEN , Mikko Hurmalainen, Social- och hälsovårdsministeriet, Finland	122
GLOBALISERING OG ARBEIDSMILJÖ – FREMTIDSPERSPEKTIVER , Eyjólfur Sæmundsson, AT Island	125
ARBETSPLATSBESÖK OCH GRUPPARBETE	129
Grupp A1 – Äldreomsorg	129
Grupp A2 – Äldreomsorg	132
Grupp B1 – Byggbranschen	133
Grupp B2 – Byggbranschen	135
Grupp C1 – Fiskfiléindustrien	136
Grupp C2 – Fiskfiléindustrien	137
Grupp D1 – Storkök	142
Grupp D2 – Storkök	146
BILDER FRÅN KONFERENSEN	148
 Nordiska arbetsmiljökonferensen 2008	 5



Þórunn Sveinsdóttir, projektledare

FÖRORD

Den 26:e Nordiska arbetsmiljökonferensen ägde rum i Reykjavík den 2–4 juni 2008. Dagarna före konferensen var ganska dramatiska här i Island med kraftiga jordskalv i södra delen av landet med ganska stor materiell skada som följd, dock utan personskada. En del av våra nordiska deltagare kontaktade oss för att höra om konferensen verkligen skulle genomföras så som läget var – och svaret var klart, JA!

Vi hade en mycket bra uppslutning till konferensen med 79 deltagare från Danmark, Finland, Färöarna, Norge, Sverige och Island, som representerade arbetsmiljömyndigheterna såväl centralt som regionalt i respektive länder. Konferensens tema denna gången var *Globaliseringens påverkan – utfordringar i tillsyn och arbetsmiljöarbete*. Det ansågs vara ett mycket aktuellt tema att diskutera vid denna tidpunkt med växande tillströmning av utländsk arbetskraft till de Nordiska länderna samt i en viss mån export av arbetsmiljökunskap och arbetsuppgifter till tredje världen. Detta tema stämmer överens med Nordiska ministerrådets fokus på de utfordringar som den nordiska arbetsmarknaden står inför som följd av globalisering och den demografiska utvecklingen. Nordiska ministerrådet har delfinansierat konferensen som ett projekt under Nordiska arbetsmiljöutskottet, som härmed tackas för.

Konferensen öppnades av *Hrannar Björn Arnarson*, social- och socialförsäkringsministerens personliga rådgivare, hans öppningsanförande återges i full längd i konferensboken. Konferensen genomfördes i form av elva presentationer från länderna, ett expertinlägg av dr. *Peter Hasle* från Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i Danmark samt inlägg från inbjudna isländska gästföreläsare, dvs *Kristján Kristinsson* HMS-leder vid Landsvirkjun-Power, *Sveinn Jónsson* byggleder HRV, *Hulda Ólafsdóttir* direktör Mímir-Símennt och *Kristín R. Vilhjálmsdóttir* projektleder hos Reykjavík kommun. Alla inlägg finns som Power-point slides i konferensboken.

Deltagarna gjorde arbetsplatsbesök hos fyra olika företag i branscher som har stor andel av utländska arbetstagare. Dessa var entreprenörföretaget *ÍAV*, byggprojektet *Musik- och konferenshuset i Reykjavík*; fiskfiléfabriken *HB Grandi*; *Hrafnista*, sjukhem och äldreboende, och *Landspítalinn (Rikssjukhuset)*, storkök. Vi blev mycket väl mottagna på alla dessa ställen. Arbetsplatsbesöken gav inspiration till grupparbetena som genomfördes efter besöken. I grupperna diskuterade man status och speciella utfordringar i samband med globaliseringen inom de respektive branscherna i de nordiska länderna och vad man kan lära sig av varandra. Resultaten från dessa diskussioner visas i Power-point slides i konferensboken.

Konferensens sociala program utmynnade i två olika utflykter ut i den isländska naturen. Första kvällen blev gruppen väl mottagen av *Orkuveitan* (Reykjavíks energiverk) vid det geotermiska kraftverket på Hellisheiði utanför Reykjavík. Kraftverket har ett fantastiskt läge just i det område som jordskalven var. Efter en introduktion om företagets verksamhet blev vi väl omhändertagna med mat och dryck - och som en liten överraskning så fick vi känna ett jordskalv under våra fötter i storleksordning 4,2 på Richter. Alla klarade det bra! Den Blå lagunen med sin exotiska stämning besöktes den sista kvällen där alla kunde koppla av efter två intensiva konferensdagar. *Eyjólfur Sæmundsson* generaldirektör för Det isländska arbetstillsynet var toast-master under banketten. Han hänvisade till en urgammal tradition om att representanter från länderna skulle uppträda med något nummer under middagen. Alla länder tog denna utmaning och gjorde en mycket bra insats fast det diskuterades om detta var en tradition – eller bara en spontan uppfinning hos *Eyjólfur*!

Konferensen avslutades med att *Jens Jenssen* generaldirektör i Arbetstillsynet i Danmark gjorde en sammanfattning av konferensen och bjöd till nästa konferens som kommer att hållas i Danmark 2010.

Till slut vill jag tacka mina medarbetare här i Det isländska arbetstillsynet, *Friðjón Axfjörð Árnason*, *Hólmfríður K. Gunnarsdóttir* och *Sigfús Sigurðsson* samt generaldirektör *Eyjólfur Sæmundsson*, för ett mycket bra och trevligt samarbete samt alla andra som bidrog med inlägg, hjälp och stöd till att göra denna konferens möjlig.

Reykjavík, november 2008
Þórunn Sveinsdóttir projektledare

Nordiska arbetsmiljökonferensen 2–4 juni 2008 – Grand Hotel, Reykjavik

Globaliseringens påverkan – utfordringer i tillsyn och arbetsmiljöarbete

Áhrif hnattvæðingarinnar og áskoranir í vinnuvernd

Måndag den 2 juni 2008

- 8.00 Registrering for konferensen
- 8.30 Välkomst, *Eyjólfur Sæmundsson direktör*
- 8.40 Öppning av konferensen *Hrannar B. Arnarson, Social- och trygdeministerens politiska assistant*
- 8.50 Utländsk arbetskraft och arbetsmiljö i de respektiva länder – översiktlig presentation
Helle Jonassen, Danmark
Mikko Murmalainen, Finland
Örnulf Halmrast, Norge
Eyðun Elttør, Färöarna
Mikael Sjöberg, Sverige
Pórunn Sveinsdóttir, Island
- 10.50 Globalisering og det moderne samfund – nye udfordringer for arbejdsmiljøreguleringen
Peter Hasle, seniorforsker Det National Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Danmark
- 12.00 *Lunch*
- 13.00 Arbetsplatsbesök i fyra olika branscher. Äldreomsorg, Byggbranschen, Fiskindustri och Storkök.
- 15.00 Grupparbete med kaffe
Status och speciella utfordringer i respektiva branscher i de nordiska länderna?
Vad kan vi lära av varandra?
- 17.00 Orkuveitan; besök i ett nytt geotermiskt elkraftverk – arbetsplatsbesök och *mottagning*

Tisdag den 3 juni 2008

- 9.00 Tiltak mot sosial dumping i Nordiske land – status, strategier og utfordringer, *Berit Bøe, Norge*
- 9.30 Utstasjoneringsdirektivet som garanti for verdige lønns- og arbeidsforhold for arbeidsinnvandrene i Norge? *Björn Kvello, Norge*
- 10.10 Grupparbete – fortsättning
- 11.10 Rapportering från alle grupper
- 12.0 *Lunch*
- 13.15 The Kárahnjúkar Project: Byggherrens erfaringer ur arbetsmiljösynpunkt från utbyggnad av vattenkraftverk (in English), *Kristján Kristinsson, HSE Manager, Landsvirkjun*
- 13.40 Prime contractors safe way construction of an aluminium smelter (In English), *Sveinn Jónsson, HRV Engineering, Building Manager of the Bechtel-project*
- 14.15 Säkerhetskort/identitetskort på arbetsplatser i Finland, *Jan Rosqvist, Finland*
- 14.35 Språkets rolle for tilpassning í samfunnet, *Hulda Ólafsdóttir, adm. direktör för Mímir-Símenntun, Island*
- 16.30 Bussavgång från Grand Hotel till Blá Lagunen
Badning i Lagunen
Aperatif i Lavabaren – Festmiddag i Lavasalen

Onsdag den 4 juni 2008

- 9.00 Det flyvende tæppe – et levende kulturmodested på tværs af nationaliteter
Kristín Rannveig Vilhjálmsdóttir, inter-kulturell projektleder, Statsbiblioteket i Reykjavík
- 9.20 Export av arbetsmiljökunskap till den tredje världen, *Mikko Hurmalainen, Finland*
- 9.50 Kaffepaus
- 10.10 Framtidens utfordringer, *Eyjólfur Sæmundsson, Island*
- 10.30 Sammanfattning – Invitation till Danmark 2010, *Jens Jenssen, Danmark*
- 10.45 Avslutning, *Pórunn Sveinsdóttir, Island*
- 11.15 Bussavgång till flygplatsen



Hrannar B. Arnarson, Social- och trygdeminsisteriet
– ministerens politiska assistent

26. NORDISKE ARBEIDSTILSYNSKONFERANSEN REYKJAVIK 2. – 4. JUNI 2008

På vegne av Johanna Sigurdardottir, sosial- og trygdeminsister ønsker jeg dere alle hjertelig velkommen til Reykjavik og den nordiske arbeids tilsynskonferansen.

Konferansens tema "Globaliseringens påvirkninger - utfordringer i tilsyn og arbeidsmiljøarbeide" er en viktig samfunnsoppgave i dag, da vi opplever stadig økende globalisering av arbeidslivet, samtidig med økt migrasjon av arbeidstakere.

De nordiske land har vært i fremste rekke når det gjelder arbeidsmiljø. Oppgaven er egentlig at svare spørsmålet: "Hva kan vi gjøre for å bevare og videretuvikle det viktige samfunndselement som arbeidsmiljøet er, nu, når globalisering blir så stor faktor i verdens utviklingen" ?

Her i Island har vi opplevet den voksende globalisering i forskjellige former. Mange av vore konserner har utvidet sin virksomhet til andre markeder og vokset så hurtig at det har til og med vakt negative reaskjoner og mistro noen steder.

På samme tid yter utenlanske bedrifter tjenester i Island i voksende grad og migrason til landet har økt kraftigt. Vi har riktig nok en lang erfaring af utelanske arbeidere her i landet, spesielt i fiskindustrien hvor folk fra forskjellige verdensdeler har vært en viktig del af arbeidskraften, flertallet fra Polen.

De siste år har utviklingen vært eksplosiv. I 1998 var 2,2 % av arbeidskraften i Island utenlansk, i 2003 var denne andel steget til knapp 4 %, men i fjor, 2007 var dette steget til 9,7 %, som antas å være det høyeste i Norden. Dette folk arbeider i mange næringer. byggebransjen, fiskindustri, helse- og omsorgs institusjoner, turist- og restaurant og so videre.

I lyset av de globale økonomiske vanskeligheter som vi nu opplever og kjøling av den overspente islanske økonomi er det dog sannsynlig at denne utvikling ikke forsetter med samma fart de neste par år i det minste. Der i mot kommer at Altinget har i siste uke vedtatt lovendringer som gjør det enklere for folk med spesialutdannelse fra lande utenfor EU at arbeide i Island.

Nu i vinter har man ferdigjort i øst Island de største bygge- og anleggs prosjekter som noen sinne er gjennomført her i landet, nemlig bygning av en stor vannkraft stasjon og et av verdens største aluminiumverk.

Begge disse prosjekter blev for det meste gjennomført av utenlanske entreprenørfirmaer og arbeidere fra andre land, de fleste fra EU landene Polen og Portugal, men også grupper fra andre verdensdele så som Kina. Man kan påstå at disse oppgaver ikke var mulige her i landet uten utenlansk arbeidskraft i stort omfang.

Her på denne konferanse vil man diskutere de erfaringar man har fra disse prosjekter, de er mangfoldige og meget nyttige for os og siker dere andre også. Som eksempel kan nevnes at man hadde forskjellige tilnærminger for å sikre arbeidsmiljøet i de to hovedprosjekter og ulykkesfrekvensen ble meget forskjellig.

I bygging av aluminiumverket blev der ingen alvorlige ulykker og frekvens av inmeldingskyldige ulykker var utrolig lav, mye lavere en hva vi er vant med og sannsynlig blant det laveste man har opplevd i Evropa i tilsvarende prosjekter.

Hovedentreprenören var fra USA og de fleste arbeiderne fra Polen. Hvordan blev dette mulig ? Det er en erfaring som man kan dra mye lærdom av.

Ellers må man anerkjenne at her i island finns antydninger på at en del utenlanske arbeidere har et arbeidsmiljø som ikke er akseptabelt. Ulykkesstatistikken antyder for eksempel at de hyppigere har alvorlige arbeidsulykker en islendinger. Det er en viktig oppgave å ta fat på denne situasjon og sikre at alle har et arbeidsmiljø som er fullt forsvarlig.

Kjære konferansdeltakere.

Globaliseringen vil fortsette og samtidig ser man i Evropa frem til en minskning af arbeidskraften på grunn av den demografiske utvikling med færre barn og befolkningens voksende gjennomsnittsalder.

Bestrebelse for å få folk til å arbeide lenger i livet har ikke vært noen storsuksess hittils, i det minste har man ikke lykkets å nå den såkalte Lissabon strategis mål om arbeidsdeltakelse i de høyere aldersgrupper. Flest tyder derfor på mangel av arbeidskraft i fremtiden og økt migrasjon fra områder utenfor nuverende EU.

Og globalisering har flere sider en migrasjon. Konkurransen fra lavlønnsområder kan føre til et slikt press på bedrifter i vore lande at de tvinges til besparelser som går utover arbeidsmiljøet.

Det er derfor viktig at man på internasjonalt plan, inom bl.a. ILO og WTO strever for å redusere sosial dumping, og her har de multinasjonelle konserner og finansinstitutter en stor rolle at spille. De bør arbeide innem for de etiske rammene av "Corporate Sosial Responisbility". Der bør vore nordiske konserner stå i spissen.

Kjære konferansdeltakere.

Det er en krevende samfunnsoppgave at videreutvikle et sikkert og sunt arbeidsmiljø etter vore nordiske modeller under presset fra globaliseringen. Jeg ønsker dere fremgang i konferansens arbeide og

Hrannar B. Arnarson,
Social- och trygdeministeriet
– ministerens politiska assistant

Danmark

Tony Bjerre
Anne Mette Bornemann Holm
Niels Tharald Bust Pedersen
Karsten Bach Christensen
Tue Collatz
Holger Delfs
Peter Hasle
Jens Jensen
Chris Funda Johannesen
Helle Jonassen
Merete W. Josefsen
Annemarie Knudsen
Lise Landberg
Ole Sønderberg Nielsen
Nis Fangel Nissen
Carsten Frisgaard Pedersen
Lise Gudmand Pedersen
Ingerid Jovall Rødtnes
Lone Skibelund
Janne Thomsen
Karen Thormann

Finland

Riitta Arko
Peter Forslund
Olli Härmäläinen
Nina Holm
Mikko Hurmalainen
Hannele Jurvelius
Markus Pyykkönen
Jan Rosqvist
Vesa Ullakonoja

Færøerne

Elinborg á Lofti
Eyðun Elttør
Símun Hammer

Island

Gróa H. Ágústsdóttir
Friðjón Axfjörð Árnason
Daníel Eypórsson
Gylfi Már Guðjónsson
Hólmfríður K. Gunnarsdóttir
Leifur Gústafsson
Steinar Harðarson

Ólafur Hauksson
Valgeir H. Hauksson
Fríða María Ólafsdóttir
Björn S. Pálsson
Pétur Már Pétursson
Sigfús Sigurðsson
Ólína Sófusdóttir
Guðjón Sólmundsson
Þórunn Sveinsdóttir
Hafðís Sverrisdóttir
Eyjólfur Sæmundsson

Norge

Stein Bjørndalen
Gaute Bjøru
Pernille Groth Brodtkorb
Berit Bøe
Trygve Dal
Laila Grødal
Ingar Haarstad
Ørnulf Halmrast
Gerd Randi Kaland
Bjørn Kvello
Stig Magnar Løvås
Carl-Jakob Midttun
Tone Sandø
Ingrid Finboe Svendsen
Arnfinn Østgaard

Sverige

Björk, Monica
Gunnel Crona
Billy Karlsson
Anna Middelman
Karin Moen
Bernt Nilsson
Lars Nordström
Janerik Persson
Bertil Remaeus
Maria Schönefeld
Mikael Sjöberg



Helle Jonassen, AT Danmark

UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT I BYGGEBRANCHEN I DANMARK





ØST-AFTAEN

Træder i kraft ved udvidelsen af EU maj 2004

- Øst-arbejdere skulle ansættes på samme vilkår som danske arbejdstagere
- Opholds- og arbejdstilladelse betinget af kontraktansættelse

April 2006 – reglerne lattes

- Generel tilladelse til overenskomstdækkede firmaer
- 6 mdr jobsøgningsperiode uden krav om opholdstilladelse



ANSÆTTELSESMÅDER

- I større danske firmaer
- I udenlandske firmaer i Danmark (udstationeret)
- Mindre nystartede firmaer – danske og udenlandske
- Enkeltmandsfirmaer – ”Arme og ben”
- Vikarbureauer
- Illegale



GENERELLE PROBLEMER ved udenlandsk arbejdskraft på danske byggepladser



- Arbejdsmiljø i Danmark bygger på formelle krav
- Ingen deltagelse i sikkerhedsmøder
- Anden sikkerhedskultur
- Mangelfuld kommunikation
- Tekniske hjælpemidler + materialer
- Manglende uddannelseskrav



KONSEKVENSER

- Ulykker – antal kendes ikke
- Pristryk → danske håndværkere slækker på sikkerheden
- Kaos på byggepladser
- Større ansvar til bygherrer og hovedentreprenører



HVAD GØR ARBEJDS TILSYNET

Ifølge den reviderede øst-aftale:

- Sikre hurtig reaktion på overtrædelser af arbejdsmiljøloven
- Information af udenlandsk arbejdskraft
- Tilsynsbesøg hos udenlandske firmaer i Danmark (efter samarbejde med SKAT)
- Byggepladsaktioner

Velfærdsforanstaltninger

Kontakt til den polske ambassade





Mikko Hurmalainen, Social- och hälsovårdsministeriet, Finland

UTLÄNDSK ARBETSKRAFT OCH ARBETSMILJÖ I FINLAND

UTLÄNDSK ARBETSKRAFT I TAL

- KRAFTIGT EFTERFRÅGA AV ARBETSKRAFT
- SAMTIDIG ARBETSLÖSHET, CA. 6 %
- CA.130 000 UTLÄNDARE, 30 000 FR.RYSSLAND, ESTLAND, SVERIGE, SOMALIA, INDIEN OCH KINA FÖLJER
- CA.6300 UTLÄNDARE ANSTÄLLS VARJE ÅR
- DÄRTILL KOMMER ARBETSTAGARE FRÅN EU-LÄNDER OCH NORDEN

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

2 12/19/08 Etunimi Sukunimi

TILLSYN AV UTLÄNDSK ARBETSKRAFT

- SAMMA STÄLLNING SOM FINSK ARBETSTAGARE
- ALLMÄN BINDANDE KOLLEKTIVA AVTAL TILLÄMPAS
- TILLSYN AV LAGEN OM UTLÄNNINGAR
- TILLSYN AV LAGEN OM BÄSTÄLLARENS ANSVAR

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

3 12/19/08 Etunimi Sukunimi



Örnulf Halmrast, AT Norge

INNSATS MOT SOSIAL DUMPING



ARBEIDSINNVANDRING TIL NORGE

- Stor arbeidsinnvandring fra Polen og Baltikum til Norge etter 2004
- I 2008 er anslaget minst 120 000 arbeidsinnvandrere fra nye EU-land
- I 2007 ble det gitt 74 736 arbeidstillatelser til arbeidstakere fra EU10 for arbeid hos norsk arbeidsgiver (norsk overgangsordning til 09).
- I tillegg kommer utsendte arbeidstakere som er på oppdrag i Norge for sin utenlandske virksomhet .
- Økende innleie av arbeidsinnvandrere fra utenlandske bemanningsforetak
- Flest fra Polen, mange fra Litauen og de andre baltiske stater
- Størst omfang i byggebransjen, deretter landbruket
- Økning i bransjer som renhold, hotell- og restaurant, transport og i industrien

Arbeidstilsynet

2



HANDLINGSPLAN MOT SOSIAL DUMPING

- Regjeringens politikk er å legge til rette for arbeidsinnvandring – mangel på arbeidskraft i Norge
- Samtidig viktig å unngå at arbeidsinnvandrere får vesentlig dårligere arbeidsvilkår, lønn og arbeidsmiljø – sosial dumping
- Sikre norsk arbeidsmiljøstandard og arbeidslivsmodell
- Arbeidstilsynet har en sentral rolle i tiltakene mot sosial dumping
- Ny oppgave å føre tilsyn med at de reelle arbeidsforholdene samsvarer med betingelsene gitt i arbeidstillatelser under overgangsordningen
- Ny oppgave å føre tilsyn med virksomhetenes etterlevelse av "minstelønn" gitt i vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler.
- ID-kort i byggebransjen, påseplikt for oppdragsgivere, innsynsrett for tillitsvalgte, samt ny registreringsordning for bemanningsforetak

Arbeidstilsynet

3



Arbeidstilsynet strategiske hovedgrep

Våre mål :

- **Alle som utfører arbeid i Norge skal ha verdige og lovlige arbeidsforhold**
- **Virksomheter som driver ulovlig og tjener på sosial dumping skal stoppes**
- **Forhindre at språk- og kulturforskjeller bidrar til dårligere arbeidsmiljø**

Vår hovedstrategi :

- **Uanmeldte inspeksjoner med tøff sanksjonsbruk**
- **Kombinert med informasjon og bistand til arbeidsinnvandrerne på deres eget språk,**
- **Samarbeid med arbeidslivets parter og andre offentlige etater**

Arbeidstilsynet

4



TILSYNET

- **Etablert nasjonale tilsynsprosjekter i byggebransjen og i landbruket**
- **Hovedtema for tilsynene er arbeidskontrakter, lønn, arbeidstid, innkvartering og sikkerhet**
- **Arbeidsgiver må utlevere arbeidskontrakter, timelister, lønnslipper, arbeidstillatelser og kontrakter mellom virksomheten og oppdragsgiver**
- **Får vi ikke dokumentasjon innen maks 1 uke stanser vi virksomheten**
- **Når dokumentasjonen viser ulovlige vilkår gir vi pålegg med korte frister**
- **Vi politianmelder i tillegg grove brudd og tilfeller av dokumentfalsk**
- **Lik behandling av norske og utenlandske virksomheter**
- **Avtaler med Arbeidstilsynene i Polen, Estland, Latvia og Litauen om utveksling av informasjon og bistand i tilsynssaker**

Arbeidstilsynet

5



Informasjon til arbeidsinnvandrerne

- **Må være lett tilgjengelig og på et språk de forstår**
- **Polsk telefonisk svartjeneste, polsk nettside**
- **Besøktjeneste ved Servicesenter for arbeidsinnvandrere i Oslo. Etablert i samarbeid med Skatteetaten, Utleidningsdirektoratet og politiet**
- **Ansatt språkkyndige i tilsynet og bruker tolketjenester ved behov**
- **Brosjyrer på mange språk , oversatte utgaver av pålegg**
- **Stor pågang fra arbeidsinnvandrere til våre tiltak**
- **Får mye informasjon om arbeidsplasser som driver ulovlig**
- **Mange ber om tilsyn og hjelp til å få lovlige lønns- og arbeidsvilkår**
- **Stor medieomtale av enkeltsaker hvor arbeidsinnvandrere sammen med Arbeidstilsynet stopper sosial dumping**

Arbeidstilsynet

6



Tilsynsaksjoner i byggebransjen



Arbeidstilsynet

- Gjennomfører 4 nasjonale tilsynsaksjoner i året – 2 hittil i 2008
- 522 virksomheter med arbeidstakere fra EU 10 land er kontrollert.
- Uke 1 med reaksjon i 85 % av tilsynene
- Uke 2 med reaksjon i 81 % av tilsynene

Kontroll av:

1. Fysisk sikkerhet
2. Lønns- og arbeidsvilkår.
3. Innkvartering.

7



Fysisk sikkerhet



Arbeidstilsynet

- Stansing pga fare i 11% av tilsynene
- Gått ned fra ca 12 % i 2007
- Mange pålegg for stillas, stiger og arbeid i høyden, samt bruk av arbeidsutstyr
- Inspektørene sier at de oftere ser brudd på norske sikkerhetsregler
- Nasjonal ulykkesstatistikk fortsatt ikke god nok
- Mange arbeidsinnvandrere i mindre byggeprosjekter - rehabilitering

8



Lønns- og arbeidsvilkår



Arbeidstilsynet

- **Stanset for manglende dokumentasjon i kun 10 tilfeller**
- **I 2007 stanset 46 ganger**
- **I 2006 antok at et flertall hadde ulovlige lønns- og arbeidsvilkår**
- **Nå antar at ca 20 % har under minstelønn**
- **Færre svært grove brudd enn i 2007**
- **Mange brudd på arbeidstid – over 60 timer uken**

9



Innkvartering



- Krever samme standard som for norske byggere
- Hovednorm er enerom
- Avdekker mange i samme rom og at de bor på byggeplassen
- Færre grove brudd enn før
- I tilsynsukene 2008 gitt 26 reaksjoner

Arbeidstilsynet

10



Selvstendig næringsdrivende



- Mulighet for omgåelse av regelverket
- Vi ser opp til 100 selvstendig næringsdrivende på et bygg
- Arbeidstilsynet bedt om å vurdere om disse i realiteten er arbeidstakere
- Vurderer organiseringen og ledelsen av arbeidet
- 4 saker fra tilsynsukene
- 3 av disse virksomhetene har nå ansatt arbeidstakerne, en har forlatt Norge

Arbeidstilsynet

11



OPPSUMMERING – ERFARINGER 2008

- **Strategien virker. Færre grove tilfeller av sosial dumping**
- **Situasjonen bedre hos arbeidsinnvandrere ansatt i norske virksomheter**
- **Utenlandske virksomheter med ansatte på oppdrag i Norge har høyest risiko for ulovlige lønns- og arbeidsvilkår**
- **Arbeidsinnvandrerne selv ønsker ikke å bli behandlet på en dårligere måte enn norske arbeidstakere**
- **Effekt av mediaoppslag er at virksomheter som vil bevare sitt image ikke lenger tar sjansen på å bli tatt for sosial dumping**
- **Fortsatt stor utfordring i den uorganiserte delen av arbeidslivet**
- **Nye risikobrancher vokser fram – renhold, transport, hotell og restaurant og industrien**
- **Samarbeid mellom arbeidslivets parter og myndigheter er nødvendig**
- **Utfordring at tilsynene og oppfølgingen av disse er svært ressurskrevende**



Eyðun Elttör, AT Färöarna

UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT OG ARBEJDSMILJØ

Færøerne har nok til alle tider været påvirket af ”fremmede”.

I starten var vi alle sammen fremmede, men efterhånden blev dem der beboede disse øer til færinger, til trods for at vi, 1500 – 2000 år senere, ikke findes i statistiske opgørelser.

Fra gammel tid ved vi at der er kommet både røvere og tjenestemænd for at få del i de goder der var på Færøerne.

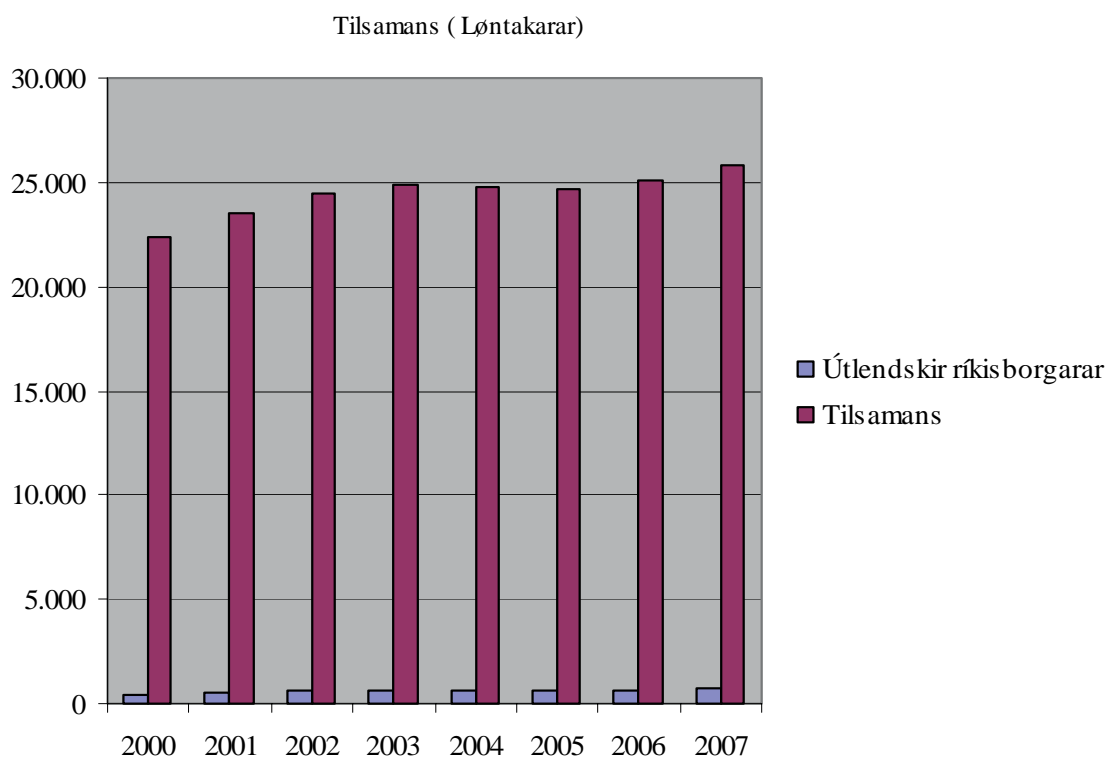
Dette har nok ikke noget med dagens arbejdsmiljø at gøre, men det har helt sikkert påvirket datidens arbejdsmiljø, selvom ordet ikke eksisterede dengang.

Røverne tog mad, husdyr, folk o.a. med sig, og det gav ekstra arbejde til dem der blev tilbage, foruden personlige tragedier.

Tjenestemændene kom også for at få del i goderne, men de kaldte det ”skat”. Også dette skabte merarbejde til dem der boede her. Dengang var der helst ikke noget der hed 11-timer reglen eller ung under 18 år.

Til trods for at Færøerne ligger lidt afsides, midt i Nordatlanten, og derved delvis har været beskyttet mod omverdenen og mod at blive overrendt af fremmede, så har der helst altid været en del ”fremmede” på Færøerne.

I dag bor omkring 48.000 mennesker på Færøerne. I 2007 var der 25.819 lønmodtagere. Heraf kom 764 lønmodtagere fra lande udenfor norden. (útlendskir ríkisborgarar). Se vedlagte diagram.





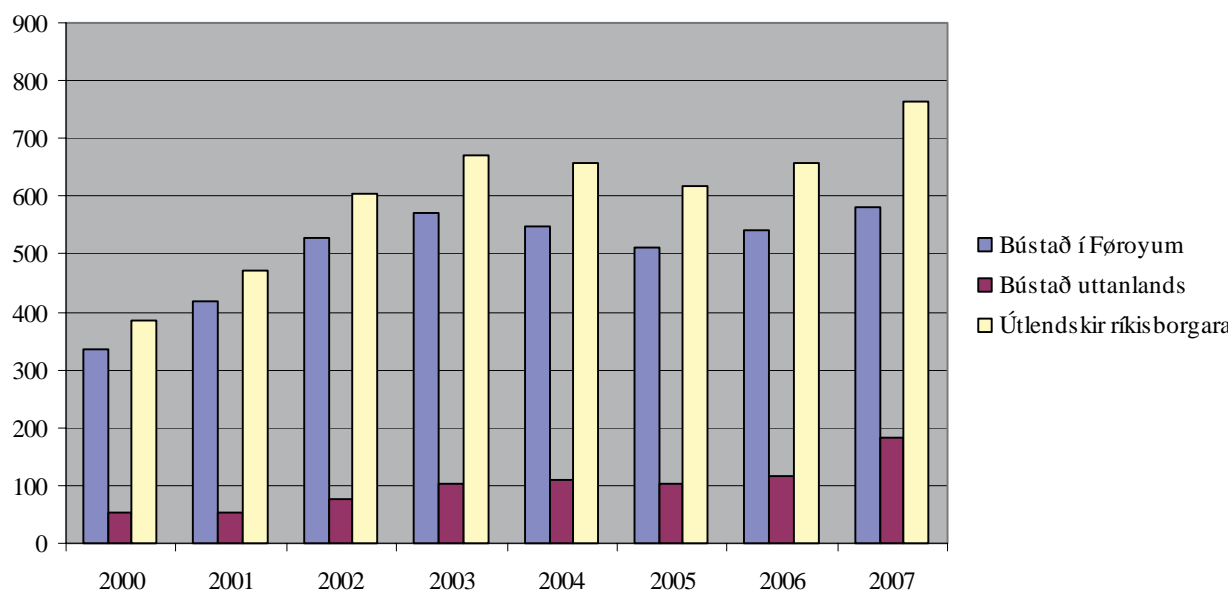
Ár	Útlenskir ríkisborgarar	Løntakarar tilsamans	Prosent
2000	387	22.340	1,7%
2001	473	23.486	2,0%
2002	603	24.424	2,5%
2003	672	24.844	2,7%
2004	657	24.733	2,7%
2005	616	24.628	2,5%
2006	658	25.060	2,6%
2007	764	25.819	3,0%

I diagrammet er der tale om procent (%), men da disse er så små ses de ikke igen i kurven, og tallene er derfor sat ind her.

Som man kan se af tallene, så er der en klar tendens til at der er flere og flere fremmede lønmodtagere på Færøerne.

I år 2000 var tallet 1,7% og i 2007 er dette tal vokset til 3,0%. Det vil sige næsten en fordobling af fremmede lønmodtagere i forhold til Færøske lønmodtagere i løbet af de sidste 8 år.

Útlenskir ríkisborgarar í Føroyum 2000 - 2007



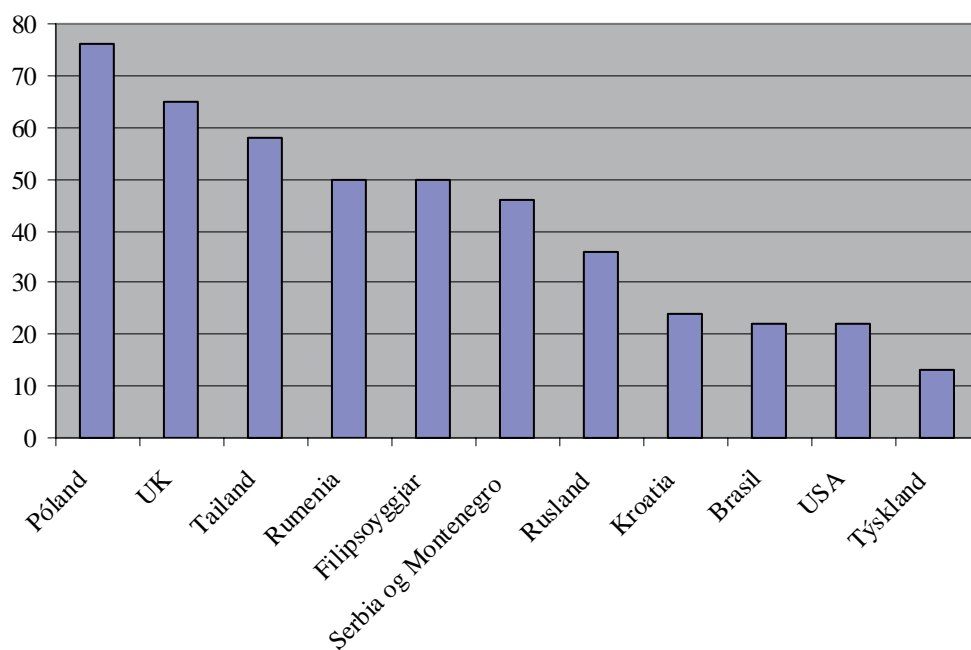
Andre diagrammer viser at Island og Norge er de lande, hvor de flest fremmede kommer fra, når vi ser bort fra Færøerne og Danmark.

Såfremt vi siger at lønmodtagere fra de andre nordiske lande ikke er fremmede lønmodtagere, så kommer de fra disse lande:



Pólland	76	UK	65
Tailand	58	Rumenia	50
Filipsoyggjar	49	Rusland	36
Kroatia	24	Brasilía	22
USA	22	Týskland	13
Serbia og Montenegro	47		

Lønmodtagere fra andre lande

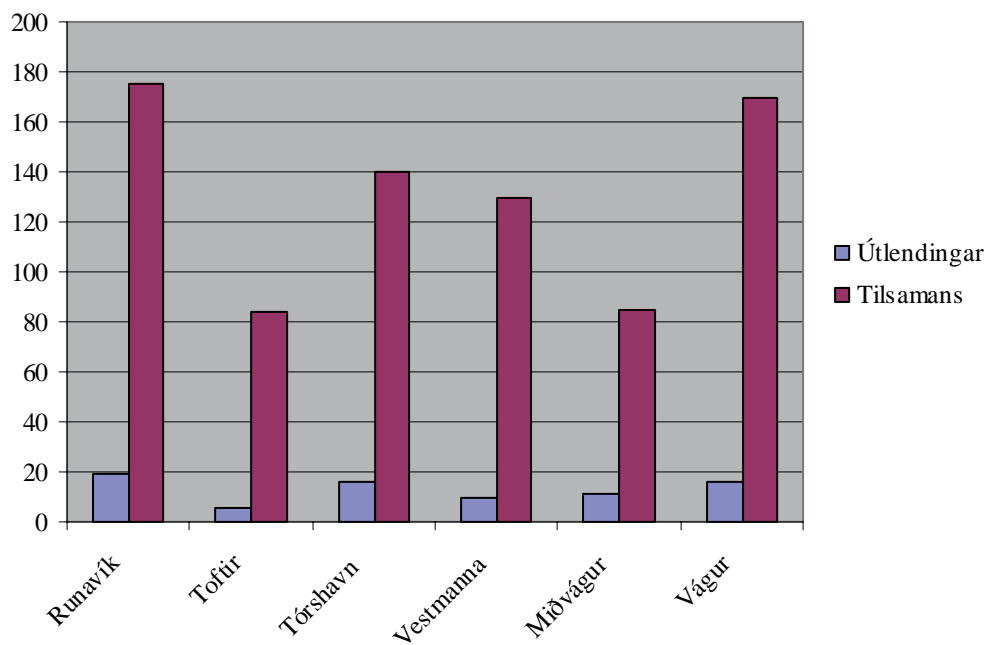


En ikke uvæsentlig gruppe af fremmede lønmodtagere er dem der kommer til Færøerne som halv- eller helprofessionelle idrætsudøvere. De bliver som oftest tilbudt at spille fodbold, håndbold e.l. (kontraktmæssigt med en sportsforening) og arbejde på halv tid.



På vores største koncern indenfor fiskearbejde ”Faroe Seafood” er der omkring 78 fremmede lønmodtagere af en samlet lønmodtagermasse på 784 lønmodtagere, hvilket svarer til omkring 10%. Faroe Seafood består af 6 fiskefilet-fabrikker fordelt på forskellige bygder.

Útlendingar hjá Faroe Seafood



Virki	Útlendingar	Arbeidsofólk tilsamans
Runavík	19	175
Toftir	6	84
Tórshavn	16	140
Vestmanna	10	130
Miðvágur	11	85
Vágur	16	170



Sprogbarrierer

Fælles for al fremmed arbejdskraft på Færøerne er, at ingen, eller kun ganske få, i begyndelsen forstår det færøske sprog.

Det er dog vores erfaring, at mange meget hurtigt forstår færøsk og senere også lærer at tale sproget. Derfor kan det være vanskeligt for dem at orientere sig om gældende regler på arbejdsmarkedet og hvilke hvilke arbejdsmiljøregler der er gældende, hvilket medfører at arbejdsgiverne skal være ekstra opmærksomme og instruere dem i at udføre arbejdet på en sundhed- og sikkerhedsmæssig forsvarlig måde.

I alt er omkring 85 lande repræsenteret på Færøerne med fremmede lønmodtagere, så der er mange sprog at tage hensyn til, når der skal orienteres om at f.eks:

- bestemte arbejder kun er tilladt, om lønmodtageren har relevant uddannelse,
- ikke er for ung,
- personlig beskyttelse skal anvendes.

Bliver arbejdet ikke udført i henhold til gældende regler, kan det i værste fald være årsag til at lønmodtageren og andre kan komme til skade, eller at endnu værre ting sker.

Det har særlig stor betydning med når der arbejdes med:

- stoffer og materialer.
- tekniske hjælpemidler,
- arbejde i højden,
- arbejde i små lukkede rum.

Modersmål (eget sprog).

De Nordiske lande indgik en konvention den 17. juni 1981 (**Bekendtgørelse nr. 16 af 10.03.1987**) om gensidigt at acceptere at en borger altid skal kunne henvende sig til en offentlig myndighed, på sit eget sprog.

Konventionen er indgået mellem:

- Danmark (Overenskomsten har indtil videre ikke virkning for Færøerne),
- Finland,
- Island,
- Norge,
- Sverige,
- Føroyar.

Med virkning fra 22. marts 2007 finder nordisk overkomst af 17. juni 1981 om nordiske statsborgeres ret til at anvende deres eget sprog i et andet land også anvendelse på Færøerne. Der henvises til Udenrigsministeriets bekendtgørelse nr. 16 af 10. marts 1987, Lovtidende C.



Lov om udenlandsk arbejdskraft.

Lovgivningen omkring opholds- og arbejdstilladelse er ikke et færøsk særanliggende, men et fælles anliggende mellem Danmark og Færøerne. Det vil sige at sagsbehandlingen foregår i Danmark, efter anbefaling fra færøske myndigheder.

Ovennævnte ordning har vist sig at være meget træg og langtrukken og har medført at en ny ordning er ved at blive indført.

Forslaget til denne lov er vedtaget i det færøske Lagting, men den skal viderebehandles i det danske Folketing.

Forslaget går ud på at arbejdsgiveren skal kunne garantere min. 30 timers arbejdsuge til ansøgeren. En anden betingelse er også at arbejdsløsheden på Færøerne, over en periode på 4 måneder, ikke skal overstige 3%.

Forslaget har fået en blandet opbakning fra de lokale fagforeninger, fordi de mener at udlændingene herved får en sikrere ansættelse end deres oprindelige medlemmer. Arbejdsgiverforeningen mener til gengæld at 3% reglen for arbejdsløshed, er sat alt for lavt.

Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynets tilsynspersonale har ikke megen kontakt med udenlandske lønmodtagere. Det er vores erfaring, at der er yderst få problemer af den fremmede arbejdskraft.

Arbejdstilsynet har heller ikke gjort en målrettet indsats for at henvende sig til den udenlandske arbejdskraft.

I forbindelse med certifikater (tilladelser) til f.eks. truckkørsel, kranbetjening, kølemøntage, kedelpasning o.a., er hovedreglen at Arbejdstilsynet accepterer arbejds-certifikater fra danske myndigheder.

Når der er tale om de andre nordiske lande, bliver sagerne behandlet individuelt, men anmodning om godkendelse bliver næsten altid godkendt, om sertifikatet er udskrevet fra et af de andre nordiske arbejdstilsyn.

Arbejdstilsynet administrerer også lov om sprængstoffer og lov om erhvervsdykkere. I denne forbindelse får Arbejdstilsynet ansøgning fra personer og virksomheder om at godkende certifikater, som er erhvervet i andre lande.

I forbindelse med olieeftersøgning i det færøske område, anvendes der små mængder sprængstoffer. I denne forbindelse udskriver Arbejdstilsynet certifikater til udenlandske selskaber og personer, der arbejder på det område.



Mikael Sjöberg, AV Sverige

2000-TALET SVERIGE ÄR MÅNGKULTURELLT

2000-talet Sverige är mångkulturellt

Antal utrikes födda: 1 125 000 personer

Antal utländska medborgare: 480 000

Arbetslösa som andel av arbetskraften

Utrikes födda: 11,3 %

Födda i Sverige: 5,1 %

(SCB, båda könen, avser år 2005)



Utländsk arbetskraft, tillfälligt i Sverige

- "Legalt" anställda med arbetsintyg eller F-skattesedel (egenföretagare)
- Inhyrda genom bemanningsföretag, svenska eller utländska. Mycket snabb tillväxt bemanningsföretag
- "Illegal" arbetskraft. Olika uppskattningar om omfattning. 20 000 eller 40 000??



Aktuella branscher

- Skogs- och jordbruk
- Byggverksamhet
- Restaurang
- Städning
- I viss utsträckning lagerhantering, transport



Större andel av utrikesfödda startar eget

- 2007 startades 50 000 nya företag
- vart 5:e av utrikes född



Arbetsmiljöverket kontrollerar inte

- Förhållanden som regleras enligt andra lagar eller genom kollektivavtal
 - Hit hör frågor om arbetstillstånd, försäkringar, skatter och sociala avgifter kontrolluppgift samt löner



Arbetsmiljöverkets erfarenheter, exempel:

- Två stora kinesiska byggen: Kalmar och Älvkarleby norr om Stockholm
- Mycket vanligt med byggarbetare från Polen, Baltikum vid mindre-medelstora projekt
- Rökning av stormfälld och nyplantering av skog 2005 och 2006: Stort antal skogsarbetare i södra Sverige



Stor uppmärksamhet i media

- Tre stora hamburgerkedjor anlitar städbolag med utländsk arbetskraft, som arbetar 7 nätter/vecka
- Många säsongarbetare: Bärplockare Thailand, jordbrukare anlitar billig arbetskraft från forna östländer
- Utländska firmor åtar sig asbestarbeten på byggen – saknar tillstånd, skyddsutrustning



Omöjligt veta omfattningen av arbetsrelaterade skador

Dödsolyckor – svåra att dölja. Under åren 2005 – 2007 omkom 18!
Klar överrepresentation.

Många skadas som inte kommer till vår kännedom.



Svårigheter i tillsynen

- Talar inte språket
- Importerade arbetsmetoder, även redskap
- Arbetsgivaren saknar adress i landet
- Företag uppger felaktigt 0 anställda
- Ingen laglig skyldighet för beställare ställa arbetsmiljökrav vid upphandling av entreprenör
- Egenföretagare kan betraktas som anställd - oklarheter



Illegal verksamhet

- Statlig tillsyn utgår från att företag vill följa lagen
- Tendenser till att illegal verksamhet växer inom olika branscher
 - Innebär brott mot en rad lagstiftningar





Þórunn Sveinsdóttir, AT Island

UTLÄNDSK ARBETSKRAFT OCH ARBETSMILJÖ PÅ ISLAND 2008

2008 – Island i dag

- ◆ Invånare på Island är **314.000**
- ◆ Antal på arbetsmarknaden **177.300**
- ◆ Antal företag **15.422**
- ◆ Fördelning mellan branscher:
 - Fiske 2,6 %
 - Lantbruk 3,4 %
 - Industri 20 %; därav byggindustri 9 %
 - Service 74 %



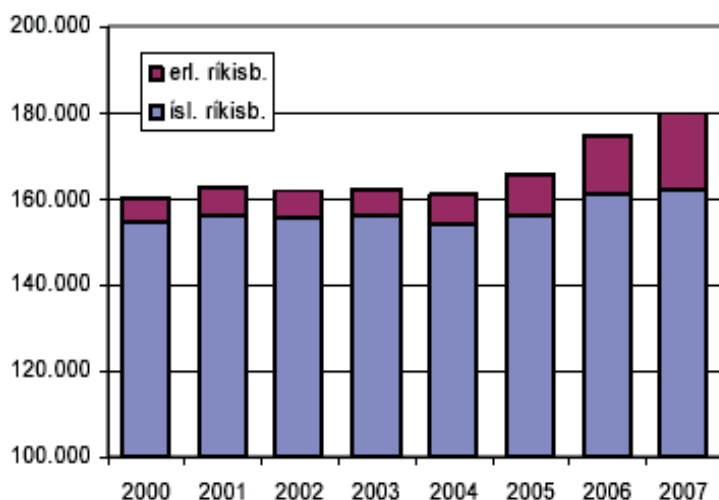
 VINNUEFTIRLITID

Arbetsmarknad i förändring

- ◆ **Företagen** - egen insats och vilja viktig
- ◆ Hur är förutsättningarna på Island i dag?
 - Arbetstagarnas medvetenhet om arbetsmiljö har ökat
 - vissa näringsgrenar har stor andel utlänningar, försvårar kommunikation och aktivt deltagande
 - Organisation och ledning av företag utvecklas
 - Ökad integrering av arbetsmiljö i planering och den dagliga verksamheten
 - ◆ Krav om riskvärdering av arbetsmiljön
 - Skyddskommittéerna har nu fått klarare roll
 - Utomländska företag inför internationella krav, annan kultur

 VINNUEFTIRLITID

Utländska arbetstagare i Island 2000-2007



2007: 9,6 % av
arbetstagarna

Antall på arbetsmarknad och fördelning mellan isländsk och utländsk arbetskraft

 VINNUEFTIRLITID

Utländska arbetstagare i Island

Branscher	Ant. 2005	%	Ant. 2007	%
Lantbruk	270	4	460	7
Fiskeri	240	6	370	9
Fiskindustri	1.220	30	1.830	45
Annan industri	1.100	6	2.200	13
Byggindustri	1.890	13	5.860	40
Handel/service	1.890	3	2.740	5
Hotel/restaur/transp.	940	5	1.790	10
Hälsa/social/utbildn.	1.460	3	1.750	4
	9.010	5%	17.000	9,6%

 VINNUEFTIRLITID

Anmälda arbetsolyckor i Island

Nationalitet	2005	2007
Total antall olyckor	1500	1688
Island	71 %	65%
Portugal	8 %	5 %
China	6 %	6 %
Polen	2 %	12 %
Italien	2 %	5 %
Andra	11 %	7 %



Regeringens strategi om invandrares tillpassning i samhället 2007

- ◆ Målsättning angående
 - Utbildning i isländska för vuxna
 - Förmedling av information
 - **Arbetsmarknad och deltagande i arbetslivet**
 - Utbildningsfrågor
 - Hälsovård
 - Kommuners roll och uppgifter
 - Handikap-frågor



Socialministerens handlingsplan

- ◆ Social- och försäkringsministeren har utarbetat handlingsplan för dessa områden, bla
 - på arbetsmiljöområdet i samråd med AT
- ◆ Huvudmålsättning
 - Att utländska arbetstagare har **likvärdig arbetsmiljö och arbetarskydd** som övriga arbetstagare
 - enligt arbetsmiljölagen nr. 46/1980



 VINNUEFTIRLITID

AT - Åtgärder för att uppnå målen

- ◆ Öka tillsyn med arbetsmiljö i branscher som har stor andel utländska arbetstagare
- ◆ Utgivning och förmedling av information om arbetsmiljö på olika språk
 - Arbetsgivare
 - Utländska arbetstagare
- ◆ Kurser och kursmaterial om arbetsmiljö erbjuds på flera språk
- ◆ Tolkservice vid speciella omständigheter



 VINNUEFTIRLITID

Vikt vid tillsyn i dessa branscher

◆ Byggbranschen	34%
◆ Handel/service	16%
◆ Fiskindustri	11%
◆ Annan industri	13%
◆ Hotel/restaurant/transport	11%
◆ <u>Hälso/socialservice/utbildn.</u>	<u>10%</u>

95%



 VINNUEFTIRLITID

Tillsynsmetoder

- ◆ Inspektioner enligt bransch-arbetsmiljövägvisare
- ◆ Revision av dessa mht utländska arbetstagare
 - Följande punkter kommer att poängteras på multi-nationella arbetsplatser
 - Utbildning/information/träning mht arbetsmiljö
 - Deltagande i systematisk arbetsmiljöarbete – riskvärdering
 - Kommunikation på arbetsplatsen
 - ◆ Säkerhetsfrågor - krissituationer
 - ◆ Psykosociala aspekter



 VINNUEFTIRLITID



Byggbranschen

- ◆ Många arbetsolyckor inom byggbranschen
 - Utländska arbetstagare överrepresenterade
- ◆ AT har nu startat regelbundna tillsynsbesök i entreprenör-företagens huvudkontor
 - i tillägg till tillsyn av byggarbetsplatser
- ◆ Vikt vid systematiskt arbetsmiljöarbete
 - Multinationell arbetsplats som möjlig risk



AT informationsmaterial

Nio språk



Fyra språk





Samarbete med andra myndigheter

- ◆ Socialministeren har nedsatt arbetsgrupp i syfte att öka samarbete mellan myndigheter
 - AT, AMD, skatt, polis, immigration, nationalregistret mm.
- **AT tar kontakt med AMD** (Arbetsmarknadsdirektoratet) **om:**
 - Arbetsmiljön är otillfredställande → misstanke om brist i registrering av utländska arbetstagare
- **Försäkringskassan**
 - AT vill distribuera information om olycks- och sjukdoms-försäkringar på multinationella arbetsplatser
- ◆ Andras länders erfarenheter av samarbete?



Funderingar

- ◆ Utländska arbetare är överrepresenterade i registret för arbetsolyckor
 - Merparten kommer från ett företag, Impregilo – huvudentreprenör för Kárahnjúkar projektet
 - Riskfull arbetsmiljö men effektivt registrerings-/report system
- ◆ Arbetar den utländska arbetskraften med riskfullare uppdrag under sämre arbetsförhållanden?
- ◆ Gör man riskvärdering av multinationell arbetsmiljö i projektplaneringen?
 - Påverkar resultaten projekten – tex bemanning, förmedling av information/utbildning, förebyggande av kulturkrockar mm ?



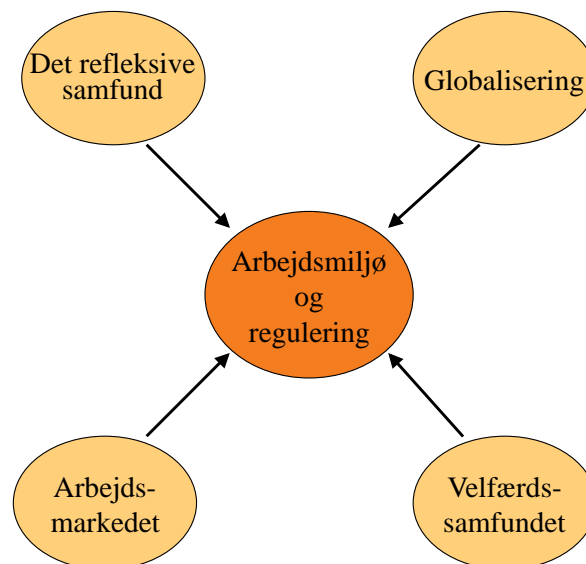


Peter Hasle, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Danmark

GLOBALISERING OG DET MODERNE SAMFUND – nye udfordringer for arbejdsmiljø reguleringen



Udfordringerne



Peter Hasle, 2008



Det reflektsive samfund

- Der findes ikke en fælles mening med livet og samfundet
- Man fødes ikke til noget bestemt
- Den enkelte skaber sin egen identitet
- Samfundet genopfinder sin egen begrundelse

Resultat:

- Et konstant spørgsmålstegn ved meningen med alt
- Ingen beslutninger er endelige
- Alle handlinger kan genfortolkes

Peter Hasle, 2008



Individualisering og andre konsekvenser af det reflektive samfund

Muligheder

- Anerkendelse af det enkelte individ
- Frihed til at udnytte evner og muligheder
- Åben demokratisk dialog
- Synlighed og gennemsigtighed
- Mulighed for konstante forbedringer

Problemer

- Tab af fællesskab
- Tab af autoritet
- Utryghed og angst
- Søgning mod nationalisme og religion
- Udstødning af de anderledes

Peter Hasle, 2008



Væsentlige træk af globaliseringen

- Frie kapitalstrømme
- Information flyder frit og hurtigt
- Varestrømme får friere forhold
- Innovations hastigheden stiger
- Transport billigere
- Multinationale og små virksomheder vokser
- Produktion og service i mindre grad geografisk bundet

Peter Hasle, 2008



Konsekvenser af globalisering

- Økonomisk vækst på globalt plan
- Kapitalen søger til største og sikreste profitter
- Arbejdet søger mod de største komparative fordele
- Konkurrencen bliver hårdere
- Nyheder får stor betydning for økonomien
- Pres på de nationale omkostningsniveau
- Emigration af arbejdskraft
- Ny adskillelse mellem eliten og almindelige lønmodtagere

Peter Hasle, 2008



Strukturelle ændringer af arbejdsmarkedet

- Demografiske ændringer:
 - flere ældre
 - færre unge
 - flere indvandrere og flygtninge
- Færre jobs i industrien
- Flere servicejobs
 - mere vidensarbejde
 - mere lavt betalt ukvalificeret servicearbejde
- Flere midlertidige ansættelser (tidsbegrænsede, vikarer, frie agenter)

Peter Hasle, 2008



Lønmodtagerne

Forventer

- stadig indtægtsfremgang
- social sikkerhed
- et spændende arbejde
- selv at kunne bestemme

Oplever større forskelle mellem gode og dårlige jobs:

- spændende godt betalt arbejde hvor man gerne arbejder så meget som muligt
- arbejde med højt tempo, få udviklingsmuligheder og lav betaling som man vil have mindst muligt af

Peter Hasle, 2008



Velfærdssamfundet i klemme

- Stadigt stigende behov for ydelser
 - flere ældre
 - nye og dyre teknologiske muligheder
 - større forventninger
- Begrænsede finansieringsmuligheder
 - grænser for beskatning
- Arbejdskraftmangel
 - konkurrence med privat sektor
 - lav løn og status

Peter Hasle, 2008



Hvorfor overlever de nordiske lande?

Den konventionelle økonomi siger dårlig konkurrenceevne:

- højt skattetryk
- stor offentlig sektor
- høje velfærdsydelse
- stærke fagforeninger

Nye forskningsresultater siger konkurrenceevne pga:

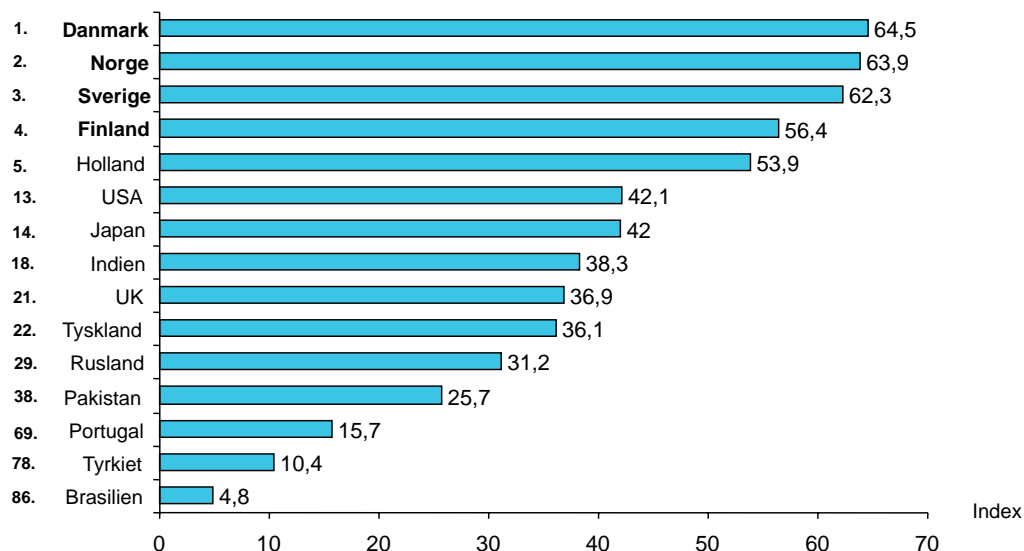
- stor social sammenhængskraft
- høj tillid til andre mennesker
- høj tillid til offentlige institutioner
- lav social ulighed
- stor tryghed

Peter Hasle, 2008



Tillid

– i hvor høj grad stoler folk på hinanden?



Peter Hasle, 2008

Verdensbanken, her fra G.T. Svendsen. Økonomi & Politik 2006;42-55.



Den nordiske model er konkurrencedygtig

1. USA
2. Schweiz
3. **Danmark**
4. **Sverige**
5. Tyskland
6. **Finland**
- ...
16. **Norge**
-
23. **Island**

World Economic Forum:
The Global Competitiveness Report 2007-2008

Peter Hasle, 2008



Det politiske svar på udfordringerne

- Individualisering af velfærdssamfundet med vægt på forbrug og rettigheder
- Omstrukturering af den offentlige sektor (New Public Management)
 - konkurrenceudsættelse
 - effektivisering
 - dokumentation of ydelser
 - styring af udgifter

Peter Hasle, 2008



Virksomhedernes svar på udfordringerne

- Rationalisering og effektivisering
- Centraliseret decentralisering
- Fordeling af opgaver i komplicerede value chains (outsourcing)
- Løbende innovation
- Hyppig omstrukturering
- Fleksible ansættelsesformer

Peter Hasle, 2008



Nye ejerformer

- Udenlandske ejere
- Upersonlige og passive ejere
- Opdeling af aktiviteter i nye selskaber
- Midlertidige selskaber
- Personlig virksomhed (frie agenter)

Peter Hasle, 2008



Forandringer af arbejdet

- Intensivering
- Større personligt ansvar
- Gruppeorganisering
- Konstante forandringer
- Stigende kvalifikationskrav i mange job
- Men også det modsatte i visse servicefag

Peter Hasle, 2008



Nye træk ved arbejdsmiljøet

- Det psykosociale arbejdsmiljø får større betydning
- Belastninger fremkaldes af immatrielle forhold
- Den enkelte persons oplevelse afgørende
- Forhold rundt om det direkte arbejde får større betydning
- Sociale relationer bliver flygtige
 - ejerskab ændres
 - ledere udskiftes hyppigt
 - medarbejdere er løst ansatte eller skifter job
- Arbejdsmiljøet griber direkte ind i ledelsesretten

Peter Hasle, 2008



Dilemmaer for arbejdsmiljøregulering

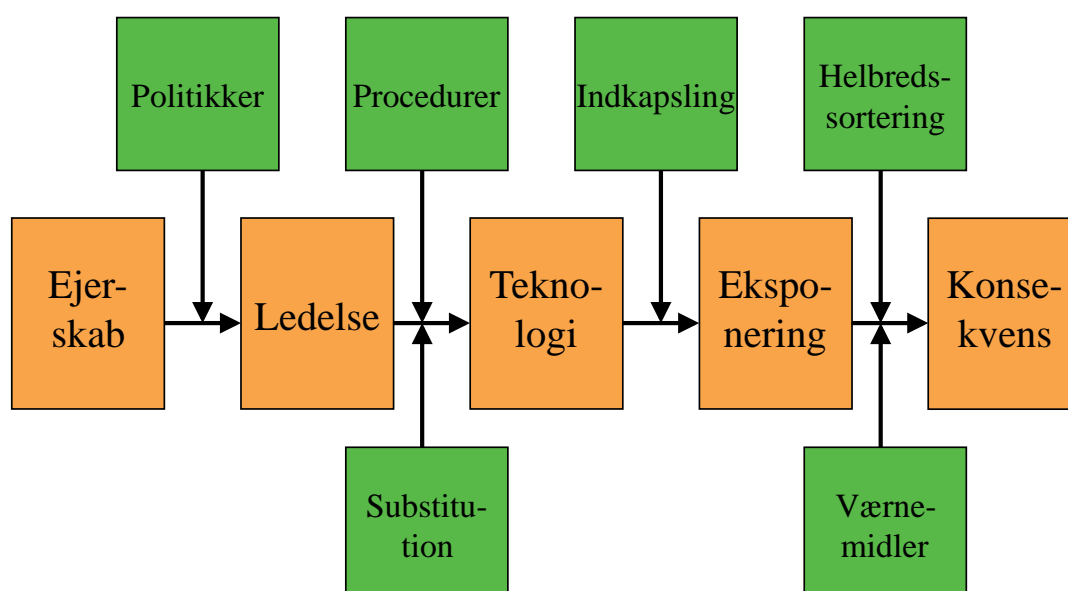
Det nye arbejdsmiljø medfører:

- Lav konstaterbarhed ved tilsyn
- Vanskeligt at fastsætte objektive standarder
- Arbejdsmiljøkrav griber ind i ledelsesret- og ejendomsret
- Adskillelse af udøvende og ansvarlig beslutningstager
- Uklare sammenhænge mellem helbredseffekter og årsager
- Årsager findes både i arbejdet og udenfor
- De samme årsager giver forskellig effekt

Peter Hasle, 2008



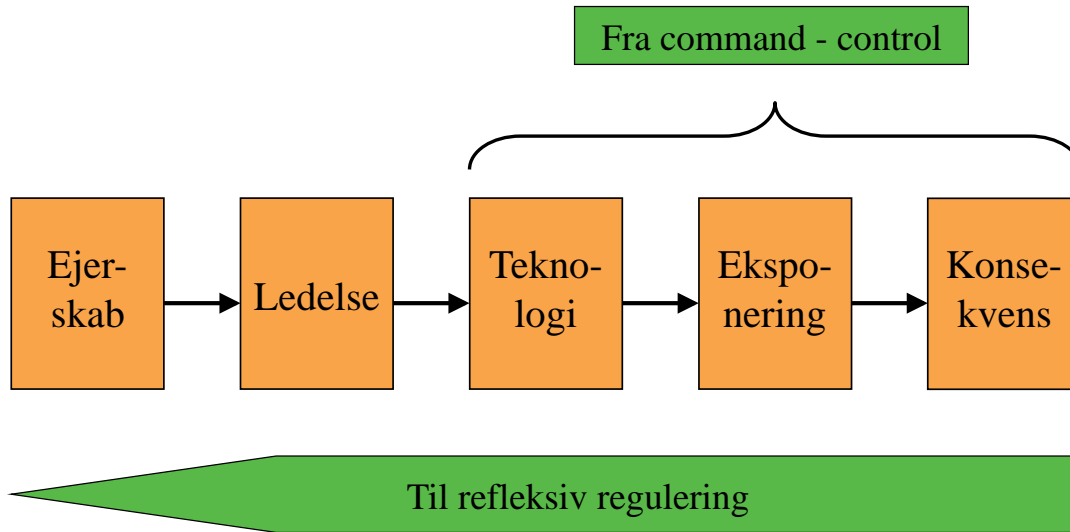
Reguleringsstrategier



Peter Hasle, 2008



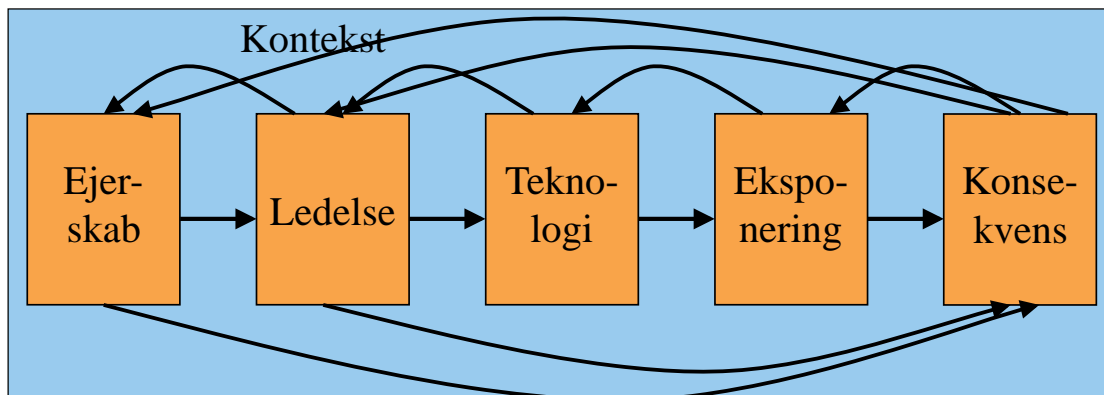
Udviklingen i arbejdsmiljøreguleringen



Peter Hasle, 2008



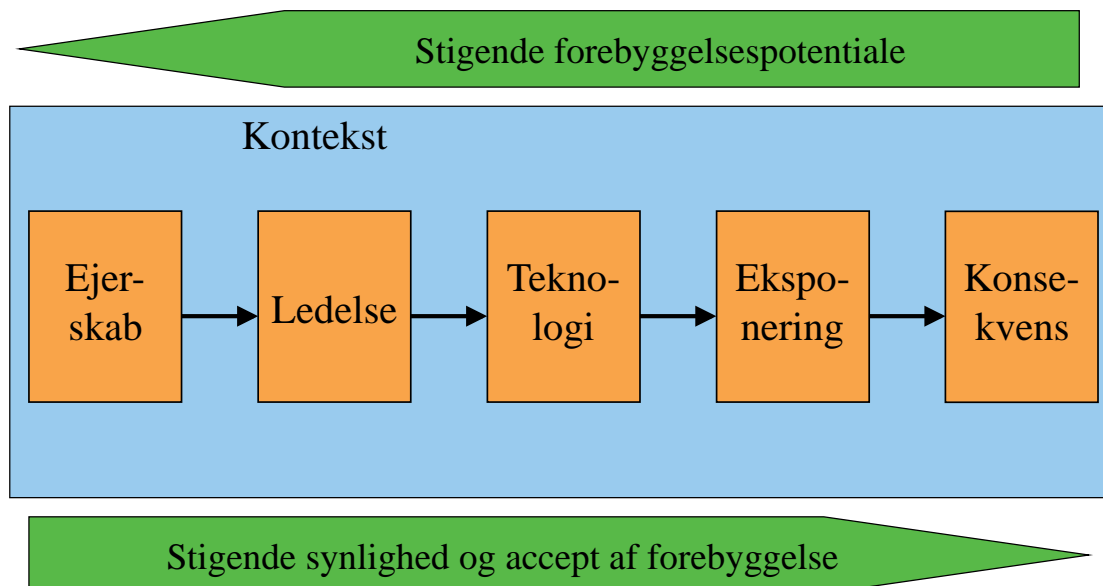
Sammenhængene bliver mere diffuse under det nye arbejdsmiljø



Peter Hasle, 2008



Dilemmaet for regulering



Peter Hasle, 2008



Begrænsninger for reguleringen

- Traditionelt tilsyn har kun begrænset effekt på store og komplekse problemer
 - svært at identificere og evaluere problemerne
 - vanskeligt at formulere objektive krav hvis overholdelse kan kontrolleres
- Krav om procedurer og politikker kan ikke sikre de rigtige handlinger og møder kritik af bureaukrati
 - virksomhederne gør ikke det, de skriver i deres arbejdspladsvurdering og arbejdsmiljøpolitik
 - virksomhederne og offentligheden er kritiske overfor papir som ikke medfører reelle forbedringer

Peter Hasle, 2008



Fra governing til governance

- Staten mister mulighed for selv at træffe og gennemtvinge beslutninger
- Flere og flere forhold styres gennem netværksregulering
 - flere aktører deltager og har andel i magten
 - ingen kan kontrollere de andre aktører
 - reguleringen udvikler sig gennem politiske processer og kompromisser
 - Staten spiller en rolle som meta-aktør med mulighed for at koordinere og sikre handling

Peter Hasle, 2008



Udvikling af nye virkemidler

- Trepartsaftaler (stat, arbejdsgivere og fagbevægelsen)
 - 2010-planen i Danmark
- Partsaftaler om arbejdsmiljø
 - overtage administration af dele af lovgivningen
 - branchearbejdsmiljøråd
- Incitamentter
 - fritagelse for screening ved certificering af arbejdsmiljøledelse
- Synliggørelse
 - smileys på nettet
- Integration i andre politikområder
 - offentlig udbud af opgaver

Peter Hasle, 2008



Lovens og myndighedens rolle

- Lovgivning nødvendig for at angive samfundsmæssig legitimitet
- Lovgivning af nye områder:
 - trivsel
 - forandringsprocesser
 - fordeling af ansvar i value chain
- Myndigheden optræder som meta-aktør
 - initiativtager til ny regulering
 - sikring af aktivitet i reguleringsnetværket

Peter Hasle, 2008



Hvad gør den tilsynsførende (street level bureaucrat)

- Personlig fortolkning af lov og procedurer for at skabe mening i sit arbejde
- Skal håndtere modstridende krav:
 - juridisk objektiv håndhævelse af loven (det synlige minimumsniveau)
 - opnå størst mulig forbedring af arbejdsmiljøet (lovgivningens ånd)
- Balancere mellem:
 - myndighedsudøvelse (kontrol og straf)
 - dialog om den bedste løsning

Peter Hasle, 2008



Konklusion om håndtering af globaliseringen

- Arbejdsmiljøreguleringen skal udvikles til at håndtere langt større diversitet:
 - i ejerskab og organisationsformer
 - i ansættelsesformer
 - i kultur
- Det kræver en bred palet med større vægt på indirekte og frivillige reguleringsmetoder
- Lovgivning og tilsyn er nødvendig for at vise den samfundsmæssige legitimitet

Peter Hasle, 2008



Berit Bøe, AT Norge

TILTAK MOT SOSIAL DUMPING I NORDISKE LAND – STATUS, STRATEGIER OG UTFORDRINGER



NORDISK MØTE OM SOSIAL DUMPING

- Nordisk møte i Oslo 5-6 mai 2008
- Kartlegge regelverk for å motvirke sosial dumping
 - lønn og arbeidsvilkår
 - oppdragsgiveransvar
 - annet regelverk.
 - effekter av regelverket
- Hvilken rolle har Arbeidstilsynet for å motvirke sosial dumping
- Erfaringer fra tilsynet med virksomheter som har arbeidsinnvandrere eller virksomheter med utenlandske arbeidstakere på oppdrag.
- Informasjonstiltak.
- Sosial dumping – gjelder dette bare arbeidsinnvandrere ? Hvilke strategier bør arbeidsmiljømyndighetene ha i årene framover.

Arbeidstilsynet

2



Økende arbeidsinnvandring

- Alle nordiske land opplever økende arbeidsinnvandring
- Mange fra nye EU-land
- Arbeidsinnvandrere ansettes i nordiske virksomheter
- Utsendte arbeidstakere på oppdrag for sin utenlandske virksomhet
- Bruk av bemanningsfirmaer – innleie av arbeidskraft
- Hittil flest i byggebransjen og i grønn sektor
- Økning i mange bransjer – industri, renhold, transport, hotell- og restaurant, handel
- Landene legger til rette for økt arbeidsinnvandring framover
- Vil se flere arbeidsinnvandrere fra land utenfor EU

Arbeidstilsynet

3



FELLES UTFORDRINGER

- Nye utfordringer for arbeidsmiljøarbeidet
- Manglende kunnskap om regelverket – rettigheter og plikter
- Språkbarrierer og kulturforskjeller
- Mangelfull sikkerhet, dårlig opplæring
- Tidsbegrensede oppdrag
- Lang arbeidstid
- Andre lønns- og arbeidsvilkår enn vanlig i Norden

Arbeidstilsynet

4



Hva er sosial dumping ?

- Vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn normalt i landet
- Mangel på sikkerhetstiltak, opplæring og forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Ulovlige og uverdige forhold
- Store økonomiske gevinster ved å ikke følge regelverket
- Gjelder det bare arbeidsinnvandrere ?
- Diskriminering
- Handler om å opprettholde den nordiske arbeidsmiljøstandarden
- Den nordiske arbeidslivsmodellen med gjensidige rettigheter og plikter mellom arbeidsgivere og arbeidstakere

Arbeidstilsynet

5



Arbeidstilsynets rolle

- De nordiske arbeidstilsyn med ulike myndighetsområder
- Danmark og Island har Arbeidsmiljø og sikkerhet
- Finland og Norge har i tillegg :
 - arbeidstid
 - arbeidskontrakter
 - lønn og arbeidsvilkår for arbeidsinnvandrere
- Finland har også yrkesskadeforsikring
- Gir ulike roller i tiltak mot sosial dumping og ulikt fokus i tilsynet

Arbeidstilsynet

6



REGULERING AV ARBEIDSINNVANDRING

- Viktig i alle landene å unngå sosial dumping – og A,B og C-lag i arbeidslivet
- Alle landene baserer seg på utstasjoneringdirektivet
- Overgangsordninger med krav om arbeidstillatelser for arbeidstakere fra nye EU-land er under avvikling og senest 2009
- Minstelønnsbestemmelser i alle landene bygger på tariffavtaler mellom partene
- Tariffavtaler gjøres gjeldende for alle
- Arbeidslivets parter har en sterkere rolle i oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår i Danmark
- I Finland og Norge er det en myndighet som fører tilsyn med arbeidsbetingelsene for arbeidsinnvandrere
- I Danmark og Island er ansvaret for dette fordelt på flere

Arbeidstilsynet

7



REGULERINGER

- Utenlandske virksomheter på tidsbegrenset oppdrag er en stor utfordring for Arbeidstilsynene i alle nordiske land
- Har høyere risiko for ulovlige forhold, arbeidsmiljø, lønns- og arbeidsvilkår
- Mindre kunnskap både hos arbeidsgivere og arbeidstakere
- Kommunikasjonsproblemer med arbeidsgiver – ledelsen i utlandet
- Vanskelig å bruke sanksjoner
- Finland og Norge med nytt regelverk med ansvar for oppdragsgivere i byggebransjen
- Finland med krav om stedlig representant

Arbeidstilsynet

8



TILSYNSSTRATEGIER

- Alle landene med tilsynsstrategier for arbeidsplasser med utenlandske arbeidstakere
- Mest i byggebransjen, men også grønn sektor og industri
- Danmark med uanmeldte screening tilsyn og tilpasset tilsyn – forenklet og raskere overfor utenlandske virksomheter på kortvarig oppdrag
- Island med flere tilsyn i bransjer med mange utenlandske arbeidstakere – inspeksjoner og revisjoner – risikovurderinger
- Finland følger opp i vanlig tilsyn, men kan også føre mer spesialisert tilsyn mot utenlandske virksomheter.
- Norge har skilt tilsynet med arbeidsinnvandrere og utenlandske arbeidstakere i egne prosjekter med egne tilsynsmetoder og reaksjonspraksis

Arbeidstilsynet

9



Tilsynsstrategier

- **Ulike regelverk og tilsynsområder med stor betydning for valg av tilsynsstrategi**
- **Men likevel noe ulik tilnærming til problemstillingene**
- **Hovedskille mellom Norge og de andre landene – synet på om situasjonen har hovedårsak i mangel på kunnskap eller om det handler om kriminalitet**
- **Danmark og Island og med større vekt på likebehandling i tilsynet (virksomheter, arbeidstakergrupper) og tilsyn som bidrar til forbedring av virksomhetenes systematiske forebyggende arbeid**

Arbeidstilsynet

10



Tilsynsstrategier

- **Finland og Norge med sterkere fokus på å unngå sosial dumping og stoppe kriminalitet.**
- **Norge mest utpreget i forhold til rendyrket fokus på å avdekke mulig ulovlige lønns- og arbeidsvilkår**
- **Norge har tatt i bruk stansing som reaksjonsmiddel**
- **Finland bruker ordinære reaksjonsmidler**

Arbeidstilsynet

11



Informasjonsstrategier

- Alle landene legger stor vekt på informasjonstiltak for å gi kunnskap om regelverket til utenlandske arbeidsgivere og arbeidstakere
- Brosjyrer foreligger på relevante språk og deles ut i store opplag
- Nettbasert informasjon rettet mot arbeidsgivere og arbeidstakere
- Norge skiller seg ut ved å ha etablert flere polskspråklige informasjonstiltak rettet mot arbeidsinnvandrere
- Polsk svartelefon og Servicesenter for arbeidsinnvandrere hvor de får informasjon og veiledning på eget språk
- Formålet er å sette arbeidsinnvandrerne i bedre stand til å stille egne krav til arbeidsforhold, og at de skal få bedre tillit til Arbeidstilsynet
- Norge er også det eneste landet som har ansatt polsk/russisk språklige for tilsyns- og informasjonsarbeidet

Arbeidstilsynet

12



FRAMOVER - RISIKO FOR SOSIAL DUMPING

- Flere arbeidstakere og virksomheter vil krysse grenser
- Enkelte bransjer og deler av arbeidslivet vil ha større risiko for sosial dumping enn andre. Dette er

Byggebransjen

Landbruk og gartnerier

Godstransport – transportoppdrag på anbud

Rengjøring

Hoteller og restauranter

Arbeidstilsynet

13



FRAMOVER – RISIKO FOR SOSIAL DUMPING

Slakterier

Verft – skipsbygging

Sykehjem og sykehus

Underentreprenører og –leverandører, inkl selvstendig næringsdrivende i alle bransjer – service, bygg, industri, offentlig

Arbeidstilsynet

14



ANBEFALINGER OM STRATEGI

- **Avklaring av ansvar for underentreprenørers og leverandørers arbeidsforhold – oppdragsgiveransvar – arbeidsgiveransvar for selvstendige næringsdrivende**
- **Utenlandske virksomheter bør få krav om stedlig representant – gjør det mulig å identifisere og kommunisere med arbeidsgiver**
- **Større fokus på håndtering av språkbarrierer i virksomhetene – viktig for sikkerhetsopplæring, bruk av arbeidsutstyr, deltagelse i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet**
- **Innføring av koordinering mellom land for myndighetenes håndhevelse av grenseoverskridende aktiviteter - transportbransjen, utenlandske virksomheder.**

Arbeidstilsynet

15



ANBEFALINGER OM STRATEGI

- Raskere og tøffere reaksjoner ved arbeidsmiljøkriminalitet
- Straffenivå som avskrekker
- Arbeidstilsynene med behov for raskere sanksjonsprosess – fks unngå lange prosesser med brevveksling med utenlandsk arbeidsgiver
- Automatisk informasjon til nye utenlandske arbeidsgivere og arbeidstakere, samordning mellom myndigheter og partene

Arbeidstilsynet

16



KONKLUSJON

- Behov for videre strategidiskusjon mellom nordiske land
- Få kjennskap til hverandres erfaringer og effekter av strategiene
- Mer operativt samarbeid om virksomheter og aktiviteter som krysser grenser

Arbeidstilsynet

17



Björn Kvello, AT Norge

UTSTASJONERINGSDIREKTIVET SOM GARANTI FOR VERDIGE LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR FOR ARBEIDSINNVANDRERE TIL NORGE?



Utstasjoneringsdirektivet

- Utstasjoneringsdirektivet (utsendingsdirektivet) – The Posting of workers directiv (Direktiv 96/71/EF)
 - gjelder for arbeidstaker som i et begrenset tidsrom utfører arbeid i en annen stat enn den stat der vedkommende til daglig arbeider

Formålet er å sikre arbeidstakerne visse minimumsrettigheter og forhindre sosial dumping

- Særlig gjelder dette i forhold til arbeids- og ansettelsesvilkår – norske arbeidsvilkår skal som utgangspunkt gjelde i Norge
- Legge til rette for enklere utveksling av tjenester

Arbeidstilsynet



Omfanget av arbeidsinnvandring til Norge

Uklart hvor mange tjenesteinnvandrere vi har til enhver tid i Norge

- 98 000 arbeidstillatelser gitt i 2007, en økning på 27 000 fra 2006
- 54 % til polakker
- 25 % innenfor bygg- og anleggsbransjen
- utstasjonerte på kortvarige oppdrag under tre måneder omfattes ikke av statistikken

Arbeidstilsynet



Direktivets innføring i norsk rett

- Inntatt i vår arbeidsmiljølov § 1-7
- Forskrifter til loven gir nærmere anvisning på hvilke bestemmelser i norsk lov som gjelder
- Deler av arbeidsmiljøloven
- Ferieloven
- Deler av lov om ferie for fiskere
- Deler av arbeidsmarkedsloven
- Deler av likestillingsloven
- Allmenngjorte tariffavtaler

Arbeidstilsynet



Allmenngjøring

- Allmenngjøring vil si at en landsomfattende tariffavtale skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter, i en bransje eller en del av en bransje.
- Allmenngjøringslovens formål er å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med det norske arbeidstakere har
- Hindre konkurransevridning til ulempe for norske virksomheter

Arbeidstilsynet



Allmenngjorte tariffavtaler i Norge

- bygningsarbeid på byggeplasser i hele riket
(deler av fellesoverenskomsten for byggfag)
- arbeid på enkelte petroleumsanlegg på land (7 stk)
(deler av verkstedoverenskomsten og landsoverenskomsten for elektrofag)
- arbeid på byggeplasser i Osloregionen (deler av landsoverenskomsten for elektrofagene)
- På vent: Tariffavtalen innen skips- og verftsindustrien

Arbeidstilsynet



Hva er allmenngjort?

- Lønnsbestemmelser
- Reiseutgifter, kost og losji
- Krav til spise- og hvilerom
- Innkvartering
- NB! Ikke arbeidstid

Arbeidstilsynet



Er direktivet i ferd med å miste sin betydning?

- Tre avgjørelser fra EU-domstolen
 - Viking Line, Laval og Rüffert
 - avgjørelser som gjelder kollektive avtaler som er satt til side på grunn av at de har vært i strid med utstasjoneringsdirektivet og/eller hinder for fri flyt av tjenester
 - spørsmål om handlingsrommet for nasjonale virkemidler i forhold til fellesskapsrettens regler om fri bevegelighet
 - Kollektive kampsritt til bekjempelse av sosial dumping har imidlertid domstolen anerkjent
- Diskusjoner i EU- parlamentet som kan medføre endringer i direktivet

Arbeidstilsynet



Har dommene betydning for norske tiltak mot sosial dumping?

- Norge har foreløpig konkludert med at disse avgjørelsene ikke har noen betydning for den norske allmenngjøringsordningen eller Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping
- Leder for EU- ekspertgruppe for utstasjoneringsdirektivet, Armindo Silva fra Kommisjonen har uttalt at det etter hans oppfatning ikke er grunn til å frykte for allmenngjøringsordningen som følge av disse dommene

Arbeidstilsynet



Samarbeid – et viktig bidrag til verdige arbeidsvilkår

- Samarbeid viktig for å ivareta oppgaven med å informere om hvilke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder
- Arbeidstilsynet har inngått bilaterale samarbeidsavtaler med Polen og de baltiske land som gjelder utveksling av informasjon i henhold til direktivet
- Kommisjonens anbefaling om forsterket administrativt samarbeid
 - Elektronisk system for utveksling av informasjon
 - Øke tilgangen på informasjon som gjelder utstasjonerte arbeidstakere
 - Utveksling av god praksis via et felles forum

Arbeidstilsynet



Direktivet som garanti for verdige lønns- og arbeidsforhold?

- Tja, innenfor allmenngjort område, men ikke nødvendigvis likeverdige med det norske arbeidstakere har
 - Arbeidstilsynet har gjennomført et systematisk tilsyn i byggebransjen etter at overenskomsten for byggfag ble allmenngjort – forholdene har bedret seg
 - En rekke tiltak er satt i verk for å sikre verdige lønns- og arbeidsforhold, blant annet er Arbeidstilsynet styrket betydelig
 - Utenfor allmenngjort område har vi mindre oversikt, men har en mistanke om at forholdene ikke er fullt ut tilfredsstillende
- Samarbeid viktig!

Arbeidstilsynet



Tjenestedirektivet og Norge

- Formål: forenkle handelen med tjenester og fjerne unødvendige handelshindringer
- Norge har så langt ikke inntatt direktivet i EØS-avtalen
- Regjeringens hovedmål er å unngå et direktiv som fører til sosial dumping og reduserte standarder for helse, miljø, sikkerhet og lokaldemokrati – (Utenriksminister Jonas Gahr Støres redegjørelse til Stortinget 22. april 2008)
- På oppdrag fra Regjeringen har en uavhengig utvalg konkludert med at på arbeidsrettens område vil tjenestedirektivets regler ikke ha noen direkte eller sjølstendig betydning
- Et tilsvarende i form av en rapport fra fagbevegelsen er ikke enig i at direktivet er uproblematisk, heller ikke på arbeidsrettens område

Arbeidstilsynet



Betydning for vår arbeidsmiljøstandard?

- Vi må forvente en større flyt av arbeidskraft mellom statene som følge av at skranker for å utøve virksomhet over landegrensene delvis forsvinner
- Vi har ingen grunn til å konkludere med noe annet enn det regjeringen så langt har gjort, at tjenestedirektivet ikke vil påvirke vår gode arbeidsmiljøstandard
- Når det er sagt må vi ha et våkent blikk på de bransjer hvor man særlig finner utenlandsk arbeidskraft

Arbeidstilsynet



Kristján Kristinsson, Landsvirkjun, Island

THE KÁRAHNJÚKAR PROJECT: Byggherrens erfarenheter ur arbetsmiljösynpunkt

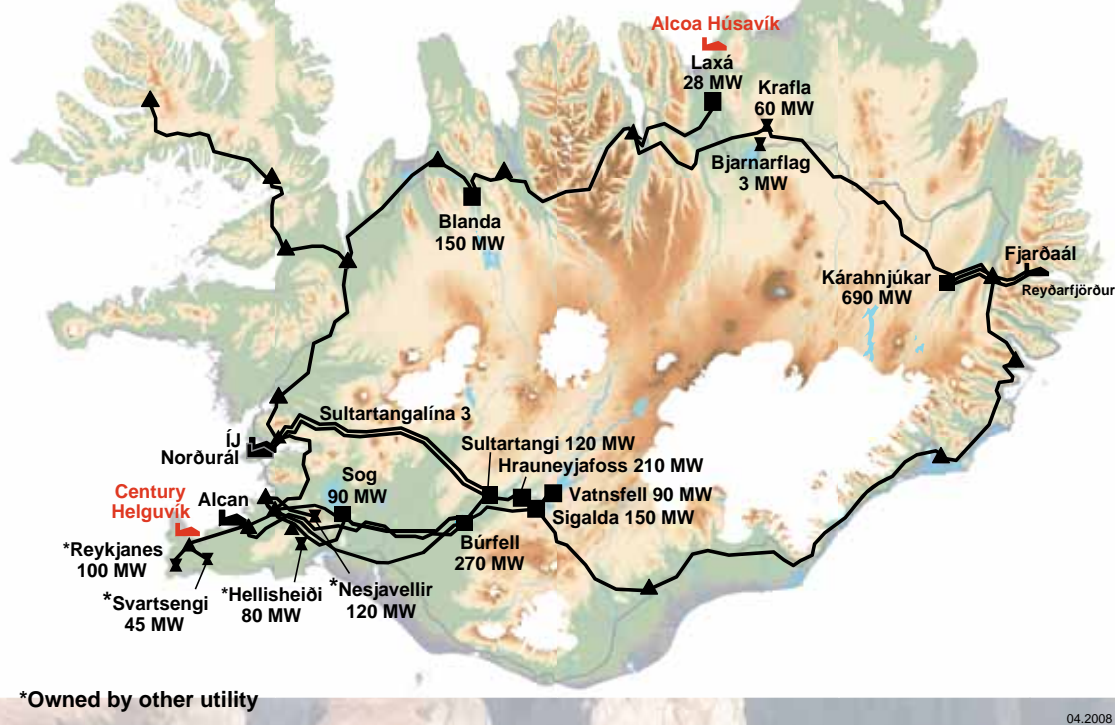



Landsvirkjun's background

- Established in 1965
- Produces 78% of electricity in Iceland in 2008 (est.)
- Supplies to power intensive industries and distribution companies
- 70% ownership of Landsnet (transmission, TSO)
- 100% state owned



Iceland's power system 2008



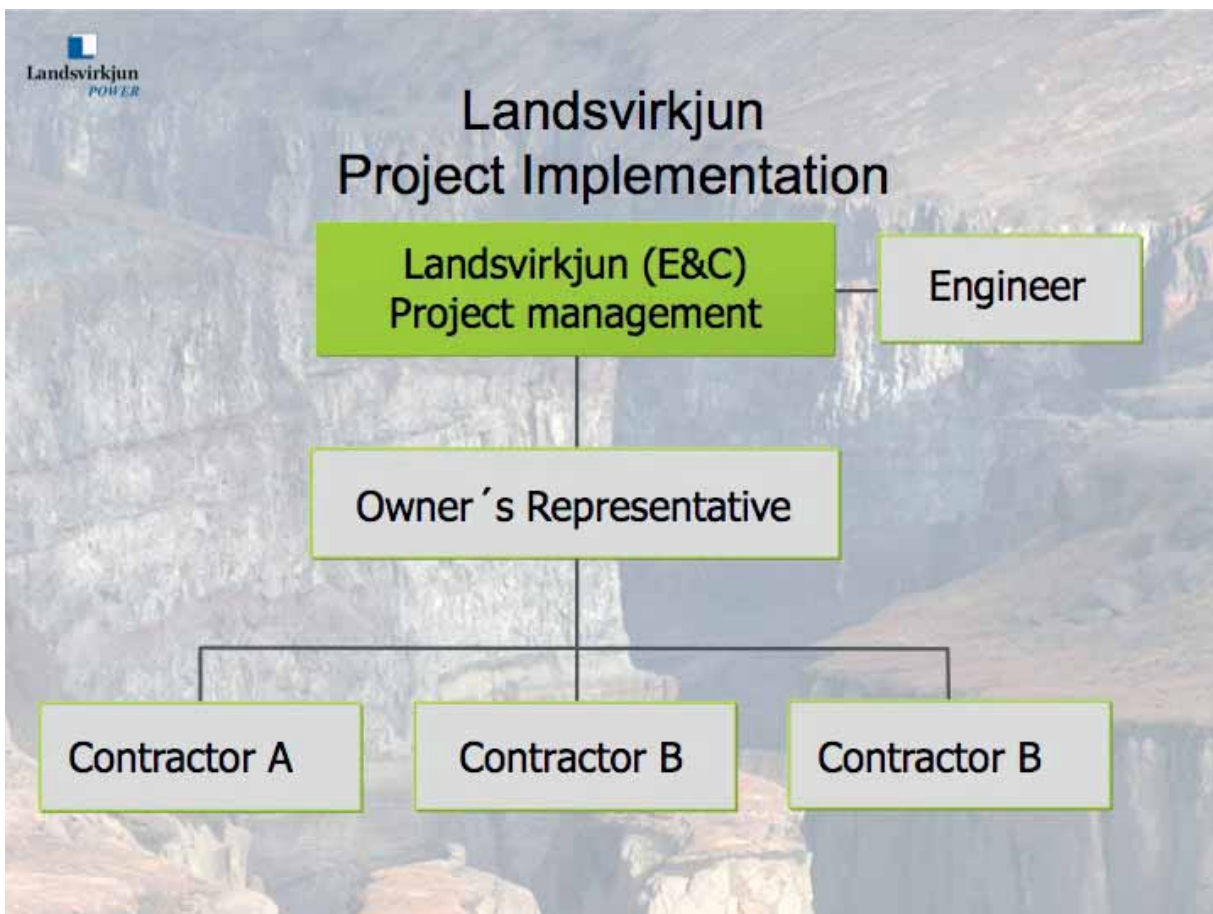


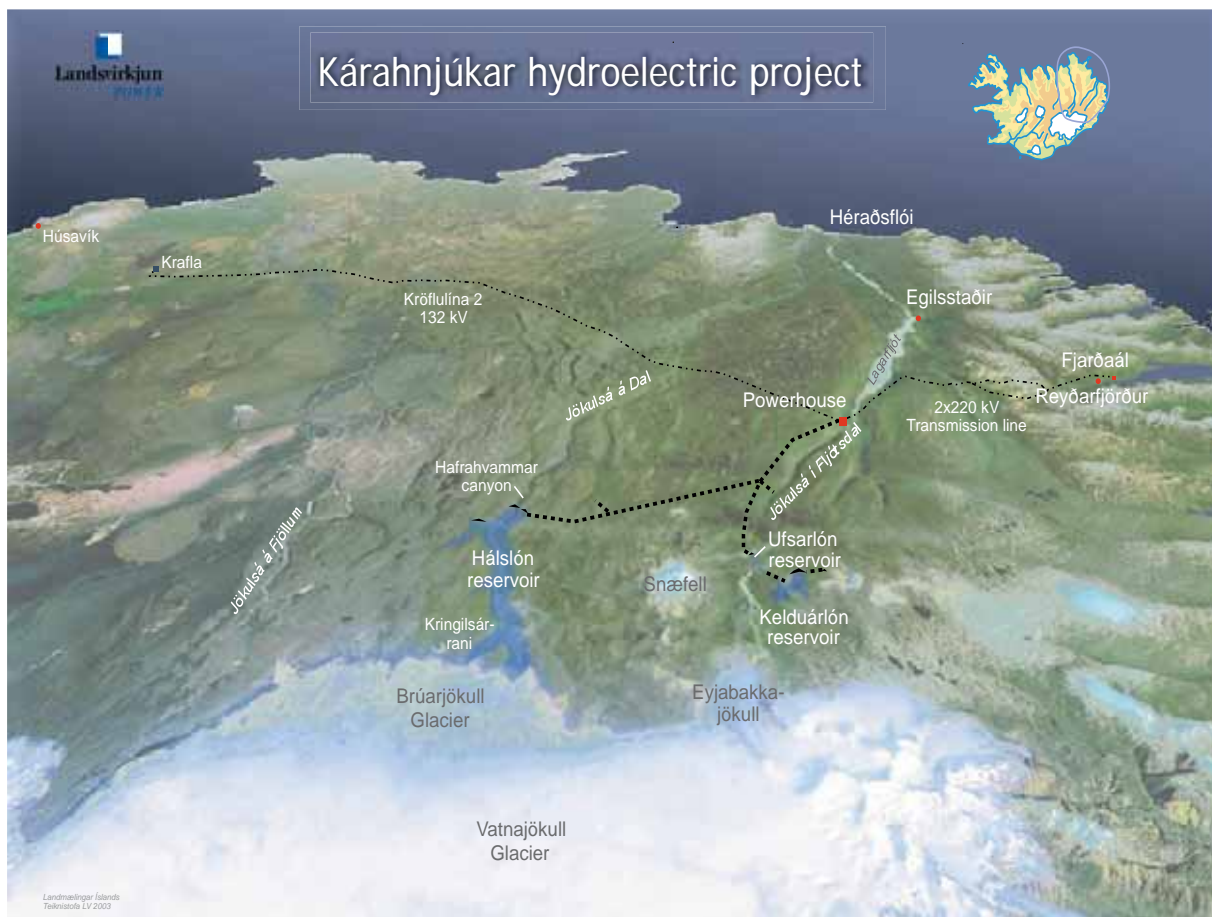
Landsvirkjun Power

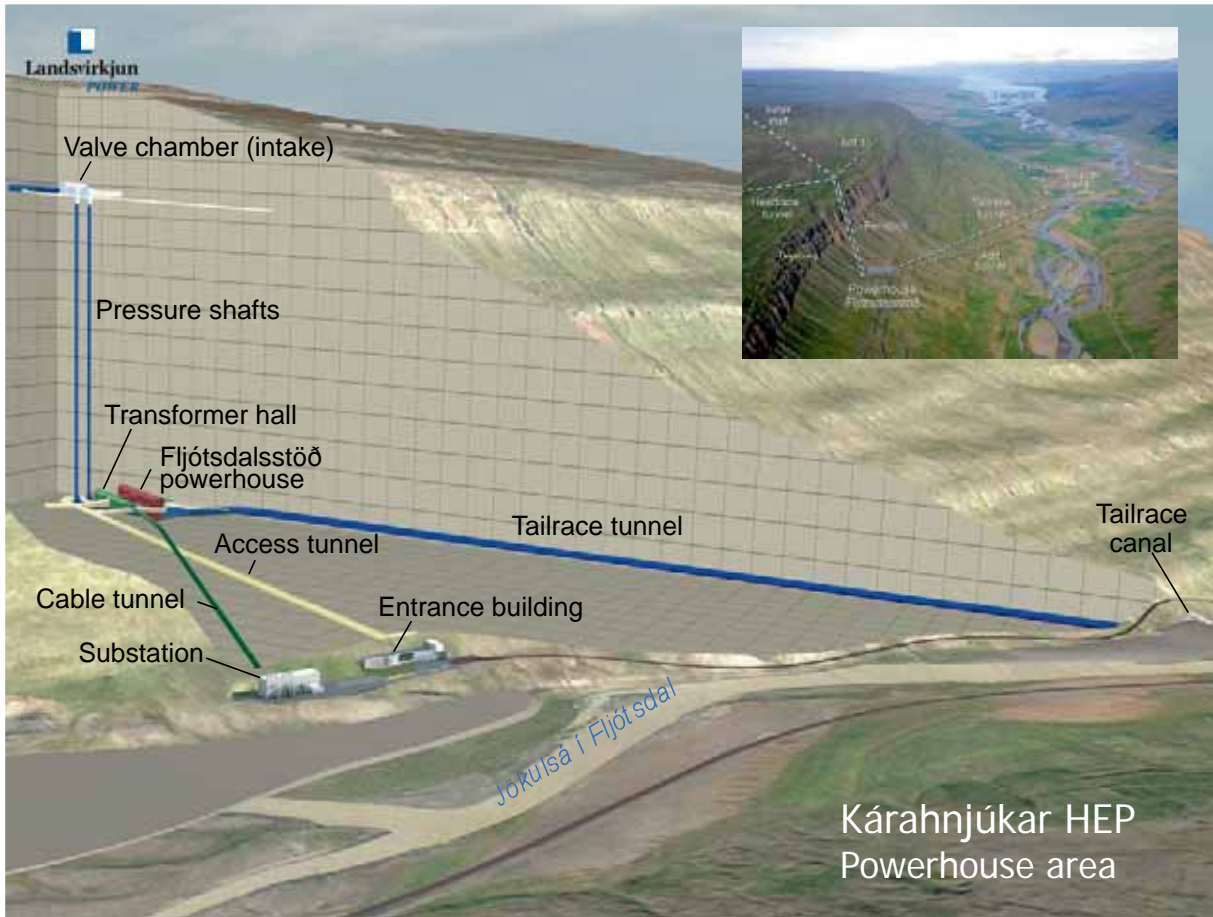
LV Power Ltd. was established in 2007 and commenced operations on 1 January 2008.

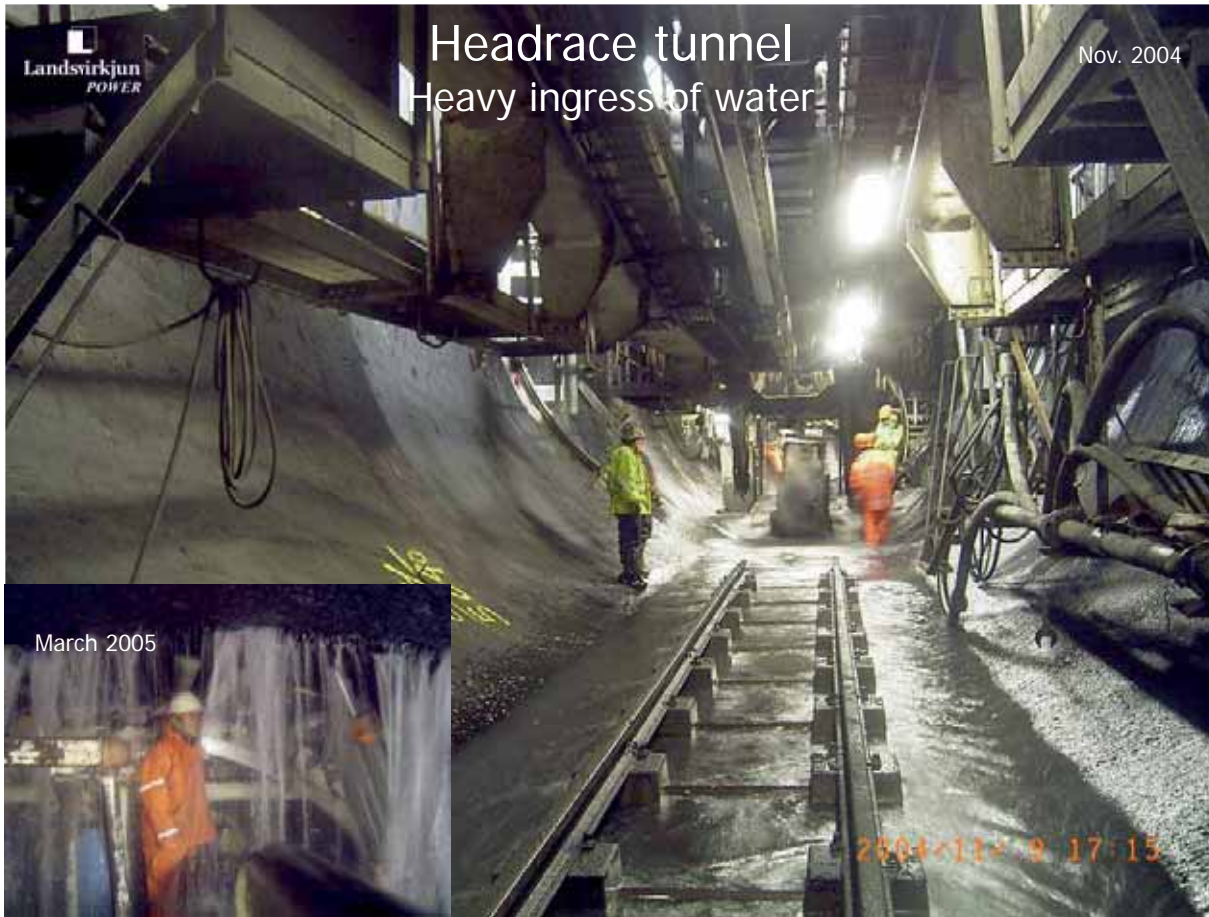
Main work at present: LV Power is responsible for preparatory work, general research and design and construction of geothermal and hydroelectric generating plants and transmission systems for Landsvirkjun and Landsnet.

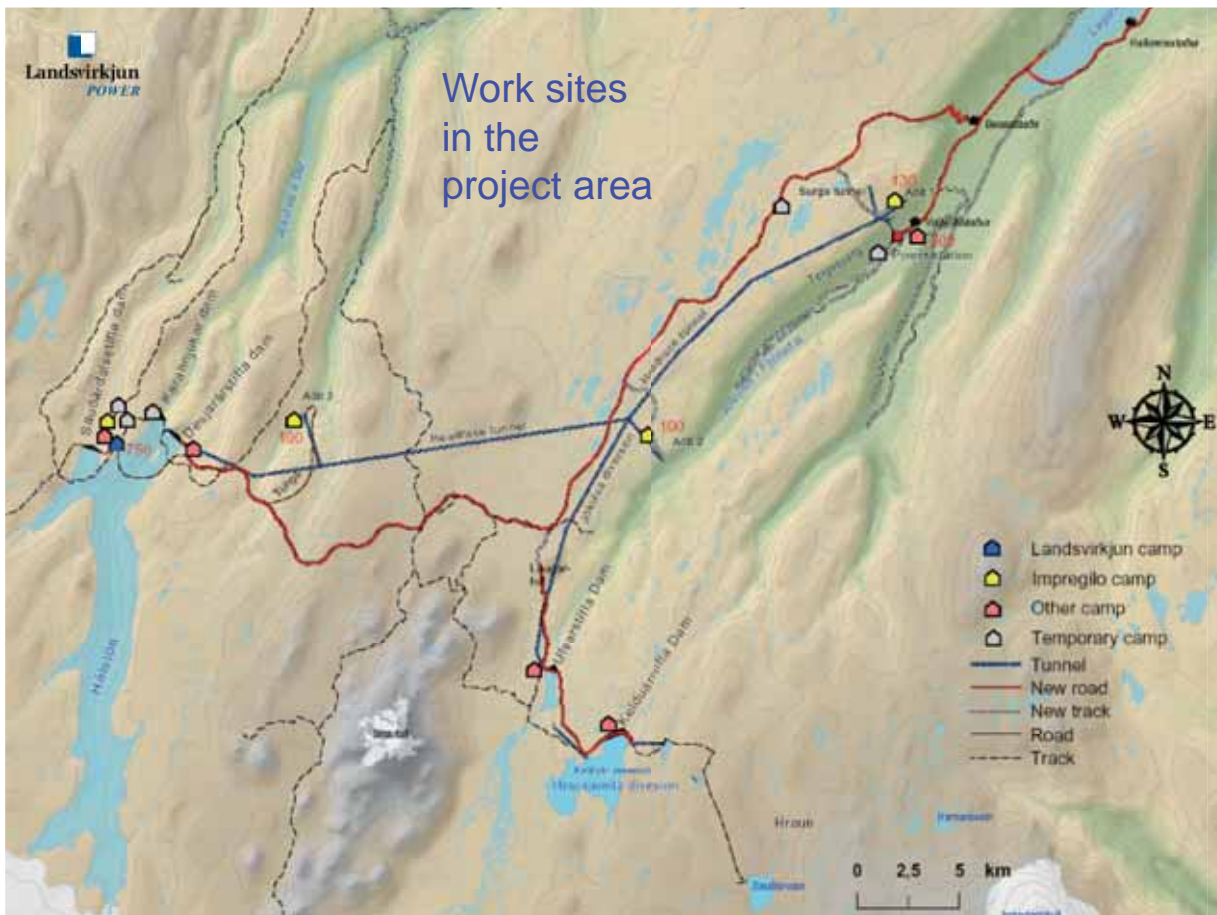
Future plans: To participate in investments in the energy sector through direct or indirect investments in new or existing power plants and transmission systems.









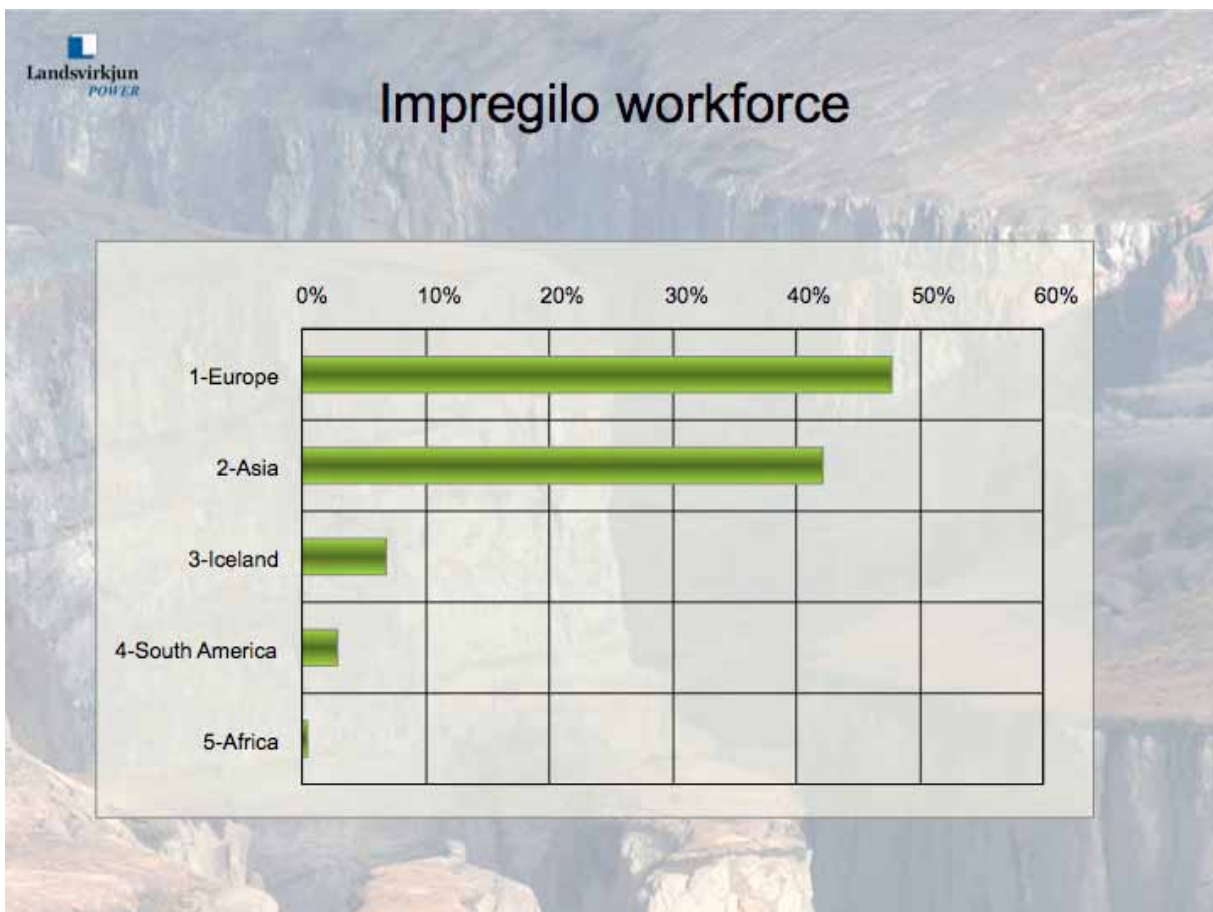
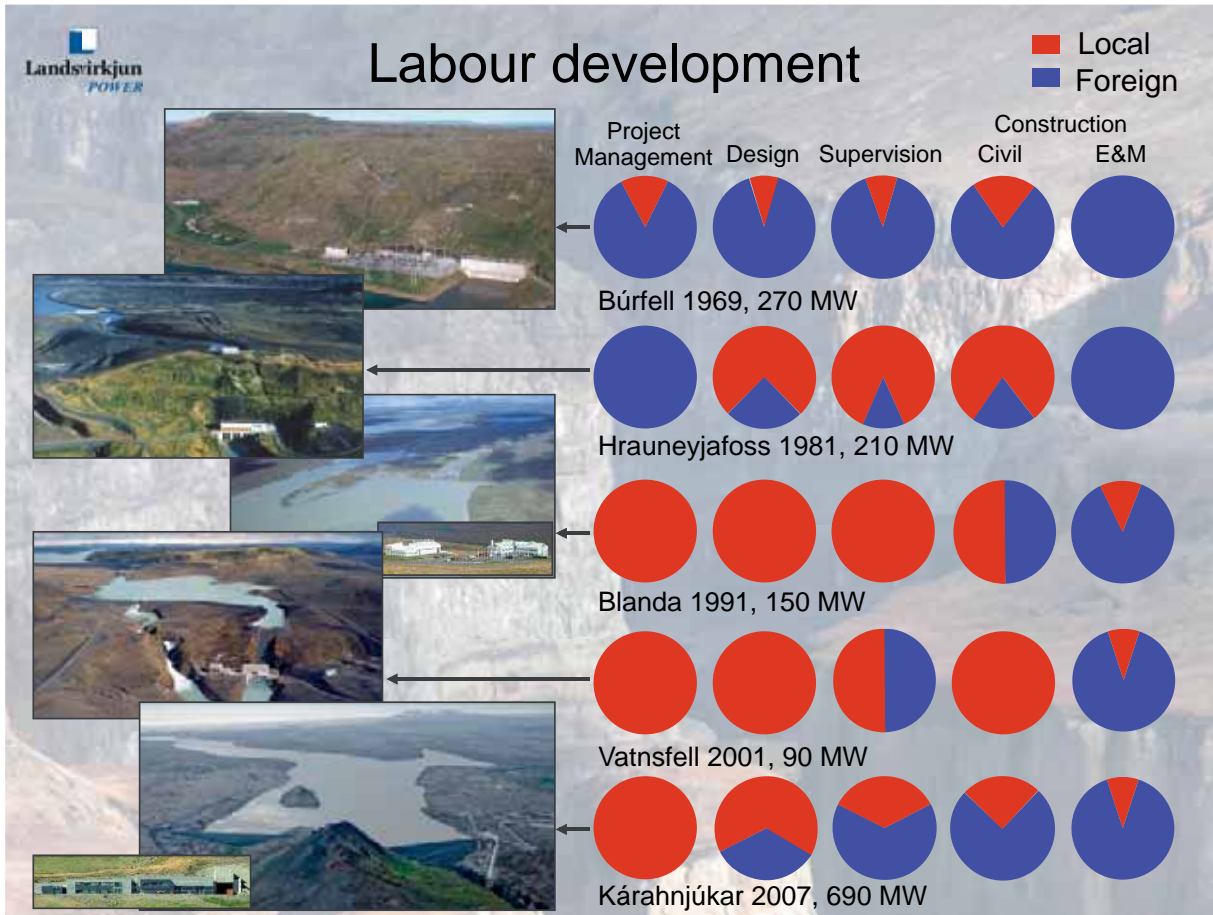


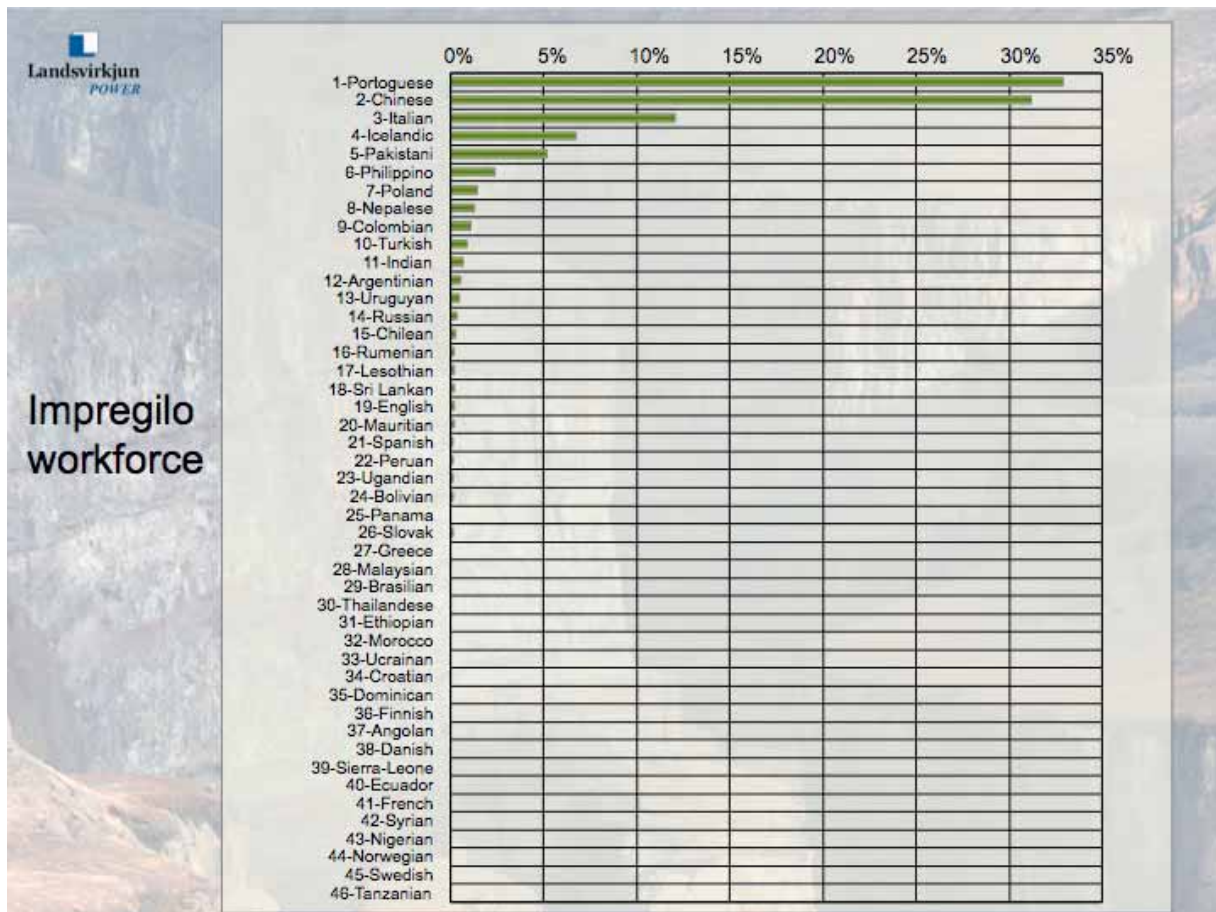
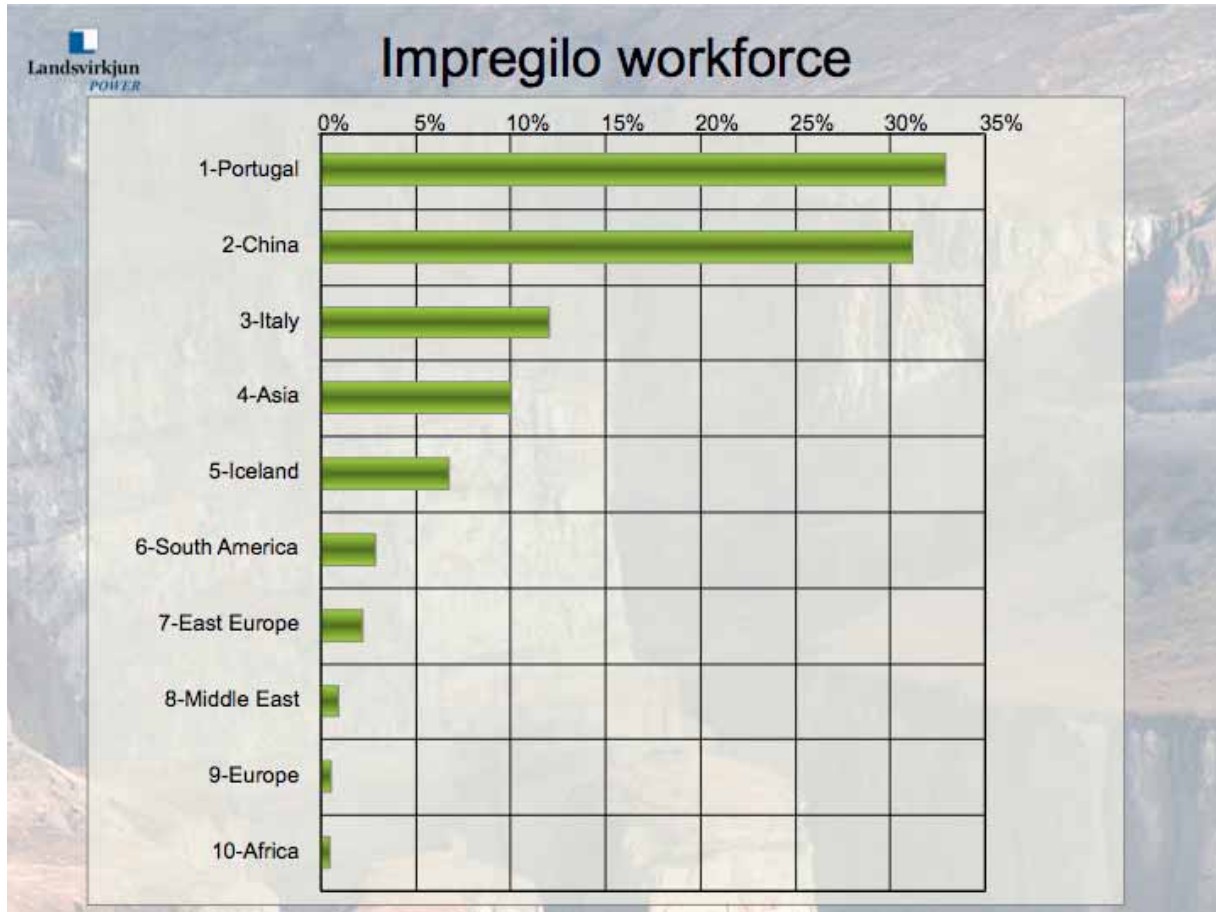
Main camp area



Winter condition in Kárahnjúkar









Impregilo workforce

#	Group	Nationality	Total	2003	2004	2005	2006	2007	Total	2003	2004	2005	2006	2007
			avg	avg	avg	avg	avg	avg	%	%	%	%	%	%
NATIONALITY GROUPS														
01	PT	Portugal	306	123	473	304	284	177	33%	43%	49%	29%	27%	24%
02	CH	China	290	7	100	349	468	356	31%	2%	10%	33%	44%	47%
03	IT	Italy	112	81	147	123	93	57	12%	28%	15%	12%	9%	8%
04	AS	Asia	94	5	59	122	130	99	10%	2%	6%	12%	12%	13%
05	IS	Iceland	63	56	118	70	25	13	7%	19%	12%	7%	2%	2%
06	SA	South America	27	8	30	35	26	20	3%	3%	3%	3%	2%	3%
07	EE	East Europe	21	2	23	30	19	17	2%	1%	2%	3%	2%	2%
08	ME	Middle East	8	3	8	11	10	7	1%	1%	1%	1%	1%	1%
09	EU	Europe	5	2	6	6	5	5	1%	1%	1%	1%	0%	1%
10	AF	Africa	5	1	3	8	6	2	1%	0%	0%	1%	1%	0%
		Total	930	289	966	1.056	1.066	754	100%	100%	100%	100%	100%	100%





Sveinn Jónsson, HRV Engineering, Iceland

PRIME CONTRACTORS SAFE WAY CONSTRUCTION OF AN ALUMINIUM SMELTER



"For global projects we have to draw on global resources. As an example, for our present aluminum smelter project in Iceland, we designed the plant in Montreal and New Delhi, procured its structural steel in China, purchased its casting pots in Bahrain, and imported most of its construction labor from Poland because of the very small Icelandic population"

Riley Bechtel
Bechtel Chairman and Chief Executive Officer



TABLE OF CONTENTS

- 1.0 Introduction
- 2.0 Challenges & Risks
- 3.0 Our Tools of Trade
- 4.0 Quality leadership gets it done
- 5.0 The value of constructability
- 6.0 How we got there
- 7.0 How we got there safely
- 8.0 Excellence in Environment, Safety and Health
- 9.0 Our People Our Asset





Fjarðaál PROJECT

Was an EPC Green Field Aluminum Smelter Project where the key players were

- **ALCOA** was the owner
- **Bechtel, Metal and Mining dep.** was the Prime Contractor
- **HRV** acted as supporting Engineering Consultants



2005 **ALCOA**

- Operated 26 smelters in 5 continents but
- Operations cover also overall production from raw material to final products
- Operating in more than 34 countries
- It had some 97.000 employees and
- Annual production by Alcoa was 4 million tons
- Among Alcoa clients are many of the largest consumers of aluminium, producers of aeroplanes, motors, cars and food.



1.3 INTRODUCTION

Bechtel Group inc.



- Founded in 1898
- Private owned company.
- Bechtel is in its 4th generation of family leadership
- One of the World's premier Engineering, Construction & Project Management Companies.
- 40 offices around the world.
- 42,000 employees.



1.4 INTRODUCTION

Bechtel
did this EPC in association
with



HRV ENGINEERING which is Iceland's leading Engineering Consulting company within the aluminium industry, founded 1996 by 3 of Iceland's leading offices **Hönnun**, **Rafhönnun** and **VST** with about a total of **450 employees** at the time of the construction.





1.5 INTRODUCTION

CUSTOMER
Alcoa, Construction

EPC CONTRACTOR
Bechtel HRV,

Workforce peak at 2200 men

- **Total Site Hours = 10,742,868**
- **4.5 million direct hours worked safely in 2007 without LTI**



Joe Zoghbi - Fjarðaál ES&H Manager
Bechtel Safety Professional of the Year



2.1 CHALLENGES AND RISKS



Iceland-Middle of the Atlantic Ocean

**On a Rocky island in the North Atlantic Ocean
On the opposite side from Reykjavik**

**Close to the town of Reyðarfjörður
with a population of 620.**



From a farmers field.....

**“Iceland is a small country without
industrial construction and
associated risks.**

Using local labor was not an option.”

.....to an operational Plant



Fjarðaál December 2007



2.2 CHALLENGES AND RISKS

The impact from construction of the largest single investment in Iceland was a serious concern of the local population – an ongoing discussion over the past 20 years

Hiring of Polish workers was the solution.

Language & cultural barriers required translation of signs, training materials and handbooks into three languages.



Young Polish engineers were involved and appreciated the opportunities



2.3 CHALLENGES AND RISKS

“Icelandic weather is accompanied almost daily by high winds (sometimes exceeding 60 m/s), with seasonal snow and ice.”

Crane operations and many work activities were shut down two days out of every four during periods of the winter months.

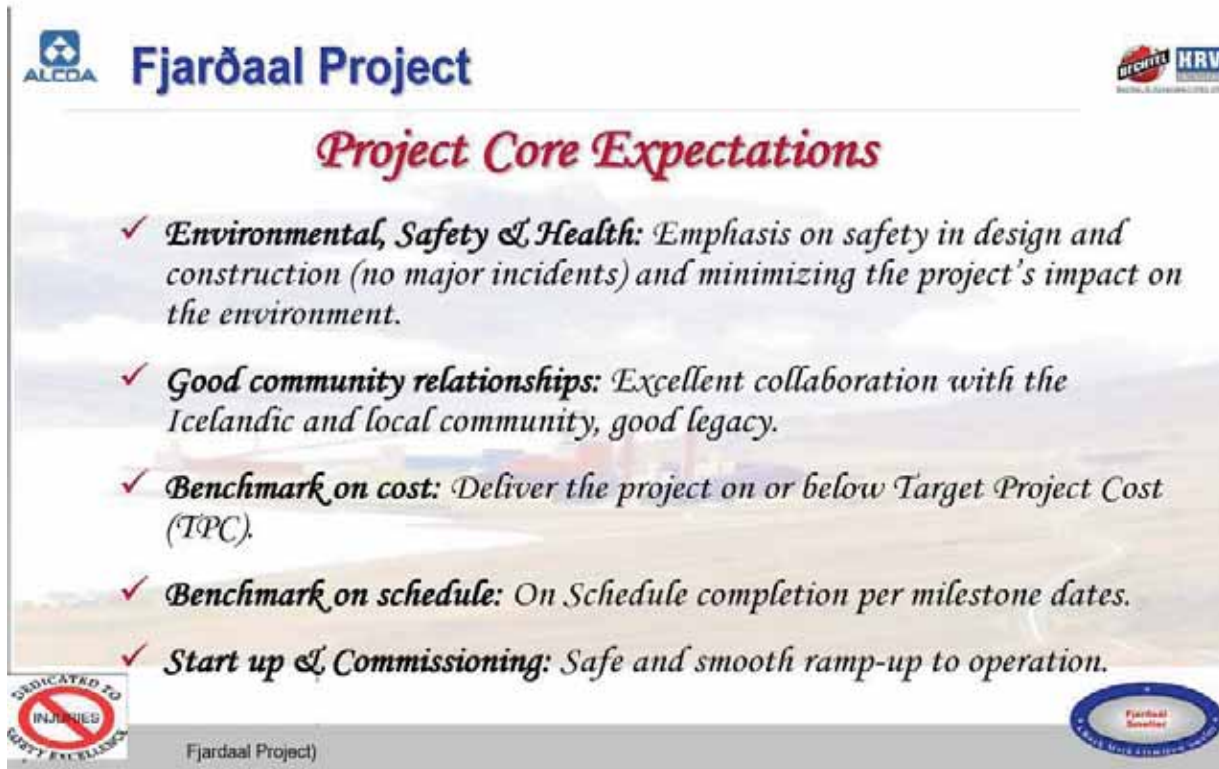
Environmental protestors



Snow Storms



3.1 OUR TOOLS OF TRADE



Fjarðaal Project

Project Core Expectations

- ✓ *Environmental, Safety & Health: Emphasis on safety in design and construction (no major incidents) and minimizing the project's impact on the environment.*
- ✓ *Good community relationships: Excellent collaboration with the Icelandic and local community, good legacy.*
- ✓ *Benchmark on cost: Deliver the project on or below Target Project Cost (TPC).*
- ✓ *Benchmark on schedule: On Schedule completion per milestone dates.*
- ✓ *Start up & Commissioning: Safe and smooth ramp-up to operation.*

ALCOA HRV

DEDICATED TO SAFETY EXCELLENCE

Fjarðaal Project

Fjarðaal Smeltur

3.2 OUR TOOLS OF TRADE cont.

Fjarðaal Project Core Expectations

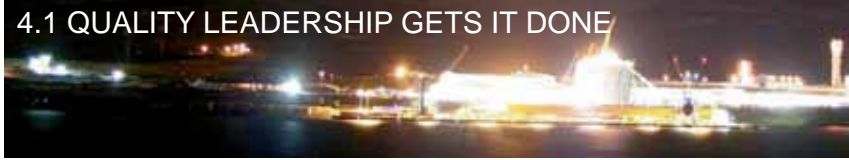
What SAFETY meant to everyone on the Project:

- **Design the plant so that it will be safe to construct and safe once constructed for those who are working there. Safe start-up with clear procedures.**
- **Incorporate in design precautions and systems to mitigate hazards through construction and operations.**
- **Follow all safety precautions everywhere on the Project to remove risk from the workplace and prevent accidents and injuries. Make sure those around you follow the same safe work procedures and conduct pre-job risk assessments. Stop any unsafe practices and coach at risk behaviours**

The goal was a Project that respected the health and wellbeing of our employees, our Project colleagues and where no one gets hurt



4.1 QUALITY LEADERSHIP GETS IT DONE



Fjarðaál Leadership Statement

BE

Personal qualities required of a Leader

- Courage
- Trust
- Respect for others
- Caring
- Fairness
- Honesty
- Commitment



KNOW

Leadership Skills and Competencies

- Coaching
- Communicating
- Empowering
- Developing Colleagues
- Problem solving
- Decision making
- Teamwork
- Planning and organising
- Monitoring performance
- Giving feedback
- Mentoring

DO

The Steps of Leading a Team

- Explain the purpose
- Identify the critical issues or problems
- Encourage contributions
- Make a clear decision
- Assign clear tasks
- Monitor progress
- Coach team members
- Review the activity

The undeniable message given to the Bechtel employees on this job was that we are here to build a job safely, build it on time, on budget, TOGETHER!



4.2 QUALITY LEADERSHIP GETS IT DONE



Given the challenges, we invested in our people and they gave us success.

CHALLENGES

- Local Labor Shortage
- Poor Safety Culture
- Language Barriers
- Community Concerns
- Inclement weather
- Transportation (>10,000 international flights)

INVESTED IN OUR PEOPLE

- Fair Pay and Benefits
- Training (>150,000 hrs)
- Supervisor Leadership
- Quality Food and Lodging
- A Safe Workplace
- Leisure Time Activities

THEY GAVE US

- Excellent Safety Record
- High Performance
- Good Quality
- Good Behavior
- Low turnover



4.3 QUALITY LEADERSHIP GETS IT DONE

Initial mobilization July 2004

Fast Track Ramp Up from the very beginning

May 2005

Site Earthworks well under way and foundation casting started



4.4 QUALITY LEADERSHIP GETS IT DONE

July / August 2005

Casting of Potline foundations well under way



4.5 QUALITY LEADERSHIP GETS IT DONE



09. September 2005

Erection of Potline Structural Steel under way



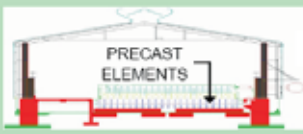
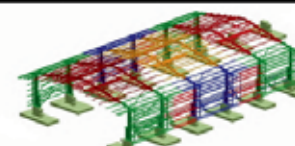


5.1 THE VALUE OF CONSTRUCTABILITY

As a result of an aggressive project wide constructability program, the project captured value of \$20-million through implementation of 89 out of 140 constructability suggestions.




5.2 THE VALUE OF CONSTRUCTABILITY Contd.



Constructability, Modularization & Preassembly on Fjarðaráll

	MOVE WORK OFF-SITE	SAVE COSTS	AVOID RISK	IMPROVE HEALTH, SAFETY & EQ
<p>Precast Concrete</p> <p>Use of precast columns, floor slabs and stem walls enabled the project to get the potline construction started earlier and more efficiently using less site labor.</p> 				
Utilized Icelandic workforce at point of residence				✓
Reduced byproducts generated through concrete operations				✓
Moved 23,000 m ³ of concrete scope offsite	65,000 hrs	\$605,000		
Reduced camp size by releasing jobhours				✓
Supported sustainability through local and regional involvement				✓
<p>Pre-Assembly of Potline Steel</p> <p>Preassembly of structural steel enabled erection to be performed in sections. The lifting and bolt-up operation was safer, quicker and more efficient than piece-by-piece construction.</p> 		\$	✓	✓
Reduced wind effect on rigging			✓	
Enhanced safety and productivity by reducing work at height				✓
Maximized efficiency of rigging crews				✓
Mitigated risk by simplifying steel erection			✓	
<p>Aluminum Welds - Industry First</p> 				
Reduce the workforce and indirects associated with welding bus	60,000 hrs	\$845,000		
Improve welder performance by 3-5-times for 700 busbar welds			✓	
Improve schedule performance				✓
<p>One Piece Ring Bus - Industry First</p> <p>Preassembly reduces the pieces of busbar to be set by 12,432-pieces (9,408-tons) and reduces the number of field busbar welds by 50,400. (150 x 336 = 50,400)</p> 	129,000 hrs	\$2,000,000		✓
Reduce the number of welders and associated indirects				✓
Improve the quality and safety of busbar construction				✓
Reduce the risk of labor and supply chain impacting busbar const			✓	

11,300 tons of Modules

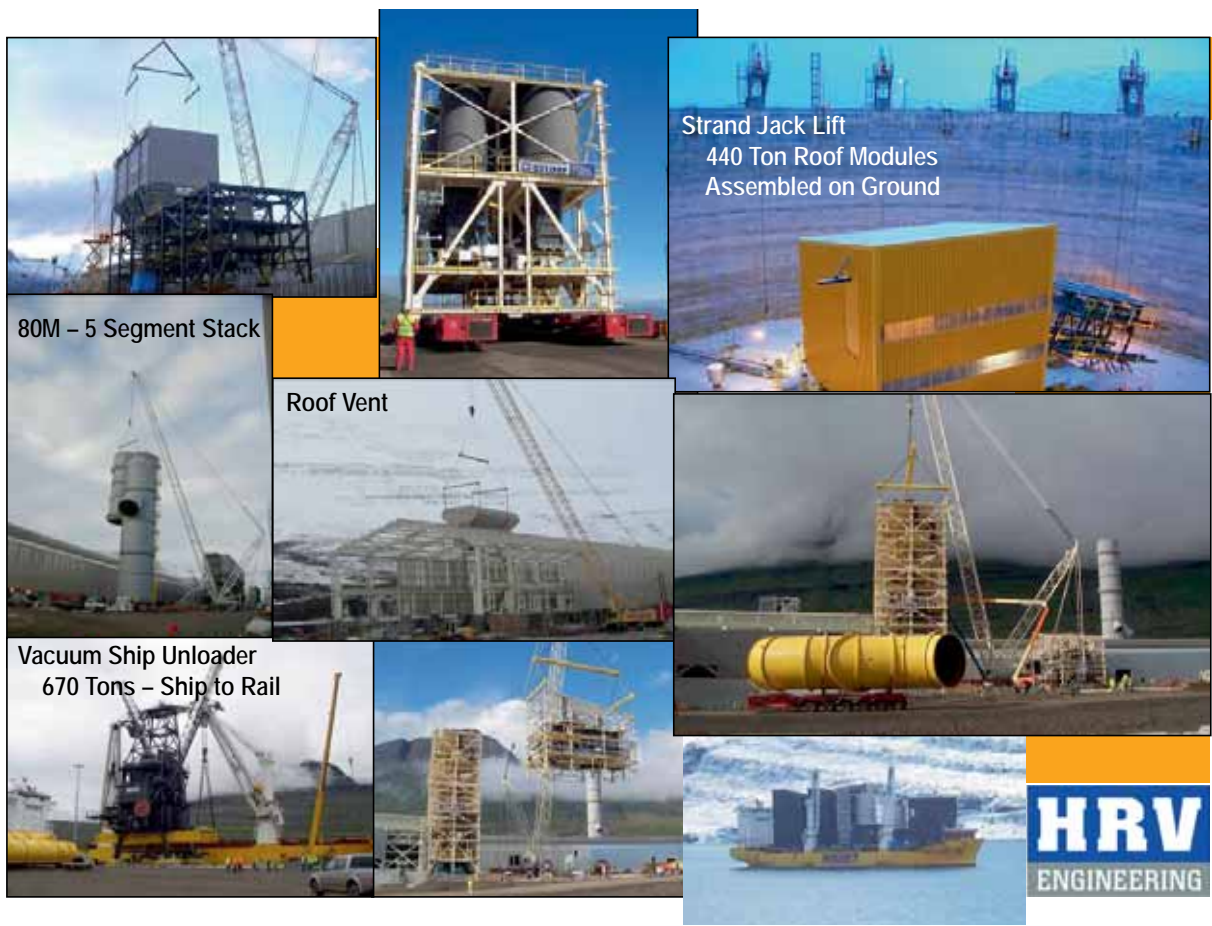


Gas Treatment - Supplier Industry First

Fjarðaráll evaluated 80 modules for offsite preassembly. The most practical and cost effective preassembled modules were selected and integrated into the project plans and schedule.

	MOVE WORK OFF-SITE
Gas Treatment Center -	80,000 hrs
GP Cranes and PTM's -	12,500 hrs
Bath Plant - includes 5 modules, 300-ton	60,000 hrs
Alumina Silos -	40,000 hrs
Others - Electrical Rooms, Rectifiers, Casthouse Equipment, Etc	167,500 hrs
TOTAL	360,000 hrs



6. HOW WE GOT THERE



Switchyard



GTC West



First Hot Metal



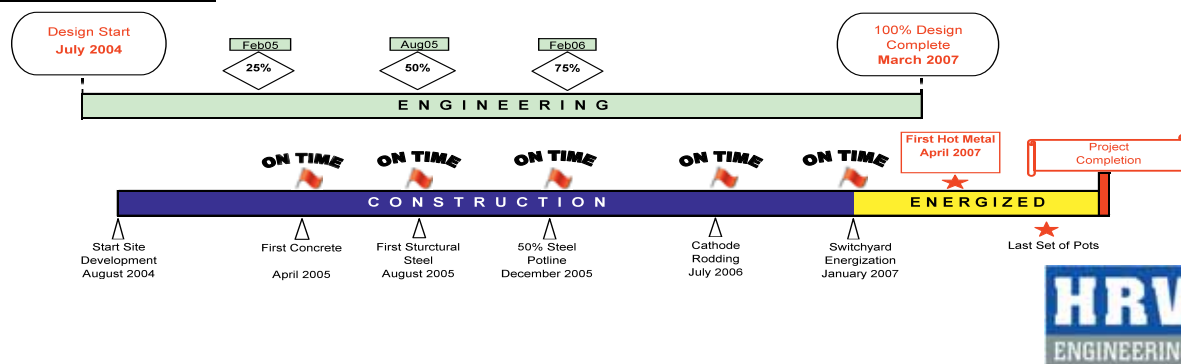
Casting in the Casthouse



Mechanically complete

On Time Milestones

Schedule Line Performance



7. HOW WE GOT THERE SAFELY

- "Zero Accident Performance".
- The project's safety program met or exceeded all Icelandic governmental requirements.

THE GOAL IS
ZER →

The HRV ENGINEERING logo is located at the bottom right of the slide.

7.1 HOW WE GOT THERE SAFELY

Construction is dangerous business

- The scope and landscape are constantly changing
- Work at height
- Difficult access
- Heavy Equipment and materials
- Pinch points
- Electrical hazards

In order to minimize the risk, conditions must be controlled



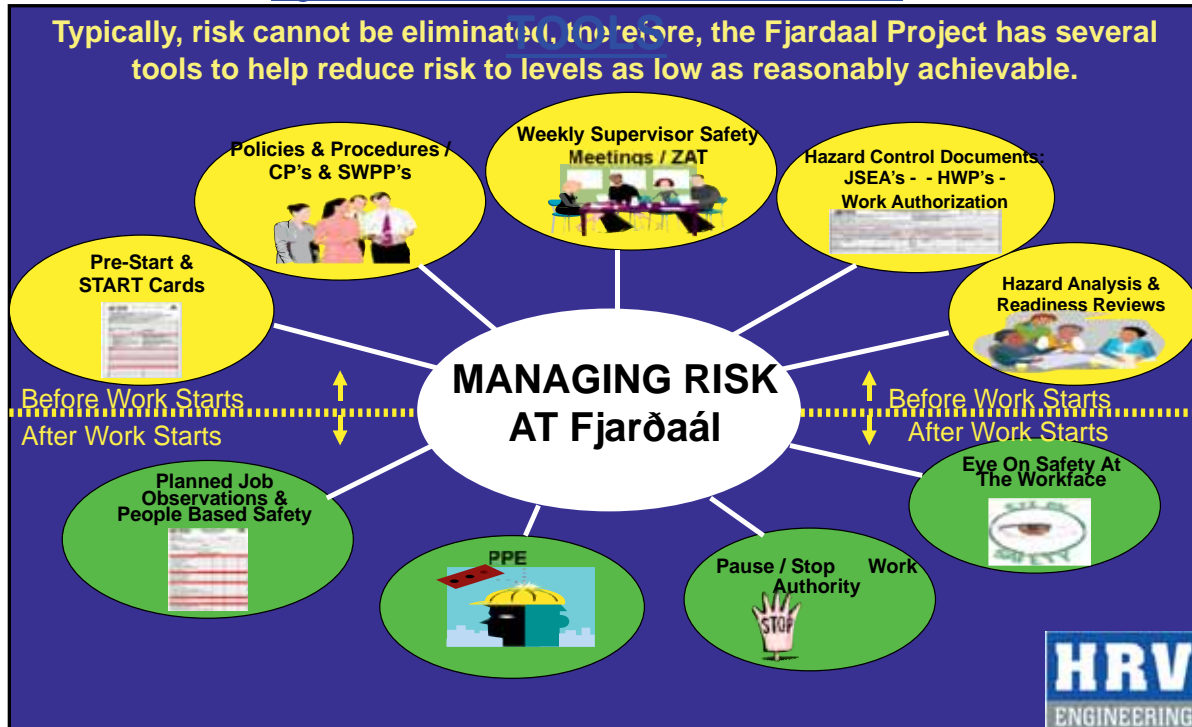
7.2 HOW WE GOT THERE SAFELY

Plan and prepare work to be safe

**“No task is so important –
No job is so critical –
that we cannot take the
time to plan our work
and do it safely”**



7.3 HOW WE GOT THERE SAFELY

Fjarðaál RISK ASSESSMENT

7.4 HOW WE GOT THERE SAFELY

WMS/JSEA's give very clear explanations of:

- What the intended work scope is
- What tools & equipment will be used for the work process
- What the associated hazards & risks are
- What permits are required to do the job safely
- What the required PPE is

Decide whether the risk is "within acceptable limits" and "as low as reasonably achievable" (ALARA)





7.5 HOW WE GOT THERE SAFELY

STARRT Card

(Safety Task Analysis Risk Reduction Talk)

- New STARRT for each task throughout shift or if plans change
- Identify relevant Work Method Statements / JSEAs
- Identify and review hazards and controls
- Team completes STARRT card and reviews
- Maintain copy at work site for reference
- Forward to ES&H on completion of day



7.6 HOW WE GOT THERE SAFELY

STARRT Card (Safety Task Analysis Risk Reduction Talk)



7.7 HOW WE GOT THERE SAFELY

“Take 5 for safety”

If you don't know **ASK**

If you're not sure **ASK**

There is only one
stupid question:

The one not ASKED**Objectives**

- Sequentially define the task
- Systematically identify all hazards/risks associated with a task
- Implement appropriate control measures



HRV
ENGINEERING

8.1 EXCELLENCE IN ENVIRONMENT, SAFETY AND HEALTH

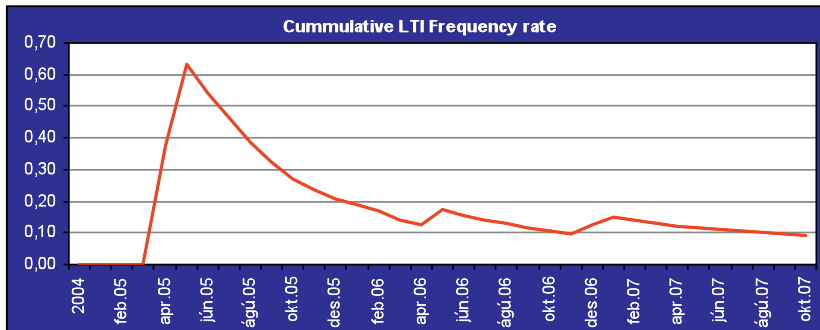
Developments

- ES&H Leading indicator program
- ES&H Knowledge bank,
- 150 ZERO accident meetings (ZAT)
- On boarding safety training,
- ES&H leadership supervisor training
- Hazard identification module training
- Personal safety plans
- “Take 5 for safety” publications,
- “All hands” safety meetings
- Fall protection program





Achievements - Benchmark Safety



Andy Cameron accepting the 4 Million Safe Man-hour recognition from Warren McKenzie

4.5 Million Lost Time Incident Free - LTI Free Man-Hour Milestones

Total Man-Hours = 10,742, 868

Loss-Time Incident Frequency Rate (LTIFR) = 0.09 – (6 cases)

Recordable Incident Frequency Rate (RIFR) = 0.60 - (32 cases)

Event Statistics	Bechtel - HRV	Site S / C	Total
Recordable Incidents	23	10	33
Lost Time Incidents	6	0	6



Achievements cont.

Awards - examples

- ✓ BESH Bechtel Team of the Year Award 2006
- ✓ Joe Zoghbi-Safety Manager of the Year 2006



- ✓ The 2006 Shell Award – Iceland's Highest Environmental recognition presented in April, 2007





9.1 OUR PEOPLE OUR ASSET

“Good people build good projects” –

Warren McKenzie, Alcoa Project Director

- Technical Trade Assistants - TTA's**
- Mentoring Program**
- Cross Functional Assignments**
- Leadership Training**
- First Timers - Bechtel's talent pool**
- Language Training**
- Milestone Recognitions**



9.2 OUR PEOPLE OUR ASSET

“Give ‘em a clap!”

Applause was the sound heard when the site meetings were underway. Recognizing and celebrating weekly construction milestones was part of the Fjarðaál Construction team culture.



Milestone Recognition:

Getting together at the “Northern Lights” for BBQ and beer. - 33 evenings of team building for groups from 40 to 150.





The Fjarðaál Project Construction Team met the challenges



planning, mobilizing and safely performing direct hire construction work in an isolated part of the world





Jan Rosqvist,
Nylands distrikt, Finland

1. SÄKERHETSKORT 2. PERSONKORT 3. BEKÄMPNING AV GRÅ ARBETSKRAFT I BYGGBRANSCHEN

 NYLANDS ARBETARSKYDDSDISTRIKT

Arbetssäkerhetskort på gemensamma arbetsplatser

Upprätthållare av registret:
Arbetarskyddscentralen i Finland

Intressenter ; Arbetsmarknadsmarknadens
partner

I användning från 2003

430 000 kort ibruk

Ca 3000 utbildare

<http://www.tyoturvallisuuskortti.fi/>

 NYLANDS ARBETARSKYDDSDISTRIKT

Kurs för arbetssäkerhetskort

Den som genomgått kursen för arbetssäkerhetskort

- **har grundkunskaperna om samverkan på en gemensam arbetsplats och allmänna riskfaktorer**
- **känner till de allmänna principerna för arbetarskydd och goda praxis**
- **har grundfärdighet att tillägna sig introduktion gällande arbetsplats och arbetsuppgifter.**

För genomförandet av kursen ansvarar en kursledare som genomgått utbildarutbildning.

Arbetssäkerhetskort- utbildning	Utbildarutbildning för arbetssäkerhetskort	Förnyande av arbetssäkerhetskort- utbildning	Förnyande av utbildarutbildning för arbetssäkerhetskort
1 dag	2 dagar	minst 4 timmar	8 timmar
prov	prov	prov	prov

Den som genomgått kursen på ett godkänt sätt beviljas ett arbetssäkerhetskort, som är giltigt i fem år. Efter detta förutsätter förnyandet av kortet en tilläggsutbildning på minst fyra timmar.

 NYLANDS ARBETARSKYDDSDISTRIKT

Arbets säkerhetskort i användning

Arbets säkerhetskortutbildning

- **förbättrar den praktiska samverkan på gemensamma arbetsplatser mellan beställar- och leverantörsföretagen**
- **stöder arbetshandledningen på gemensamma arbetsplatser**
- **ger basinformation om arbetarskyddet**
- **minskar på överlappande utbildning från olika utbildare**
- **väcker intresse och motivation på arbetsplatserna även för den egna personalens arbets säkerhetskompens**
- **strävar att minska arbetsolycksfall och risksituationer**

Det är frivilligt att ta arbets säkerhetskortet i bruk, men i praktiken är det den som beställer arbetet som avgör om kortet är obligatoriskt.

Kortutbildningen har utarbetats framför allt för gemensamma arbetsplatser inom industrin, men den lämpar sig även för byggnadsbranschen, den offentliga sektorn, varv etc.

 NYLANDS ARBETARSKYDDSDISTRIKT



The poster features a central image of a green occupational safety card (Työturvallisuuskortti) with the text 'ARBETSSÄKERHETSKORT • OCCUPATIONAL SAFETY CARD', the number '012 345 678', and the name 'TURO TURVANEN'. Below the card, the text 'Arbets säkerhetskort i användning' is written in large, bold letters. To the left, there are two sections: 'Tilläggsuppgifter' and 'Följande erbjuder utbildarutbildning', each with a list of organizations. The bottom left corner has the 'ttk' logo and contact information for the central office. The bottom right corner also features the 'ttk' logo.

Tilläggsuppgifter

Arbets skyddscentralen
Lönrotsgatan 4 B, 00120 HELSINGFORS
tfn (09) 616 261
www.tyoturvallisuuskortti.fi

Följande erbjuder utbildarutbildning

DNV Certification Oy Ab
If Skadeförsäkringsbolag Ab
Institutet för ledarskap JTO
Kiljavainstitutet
Kurscenter Optima
Metallarbetarnas Murikka-institut
POHTO Oy
Siikarantainstitutet
Tammerfors tekniska universitet
Arbets hälsoinstitutet
Arbets skyddscentralen
Skadeförsäkringsbolag Pohjola Ab

Arbets säkerhetskort i användning

 **ttk**
Arbets skyddscentralen, tfn (09) 616 261, www.ttk.fi

 **ttk**

NYLANDS ARBETARSKYDDSDISTRIKT



Arbets säkerhets kort

För att förbättra arbets säkerheten på gemensamma arbetsplatser har man utvecklat ett riksomfattande förfarande som kallas arbets säkerhets kortutbildning. Förutom företagen har även representanter för arbetsmarknadsorganisationerna, försäkringsbranschen och utbildningsorganisationerna deltagit i metodens utvecklingsarbete. Arbets säkerhets kortet togs i bruk i stor omfattning i början av år 2003.

Det är frivilligt att ta arbets säkerhets kortet i bruk, men i praktiken är det den som beställer arbetet som avgör om kortet är obligatoriskt. Kortutbildningen har utarbetats framför allt för gemensamma arbetsplatser inom industrin, men den lämpar sig även för byggbranschen, den offentliga sektorn, varv etc.

Arbets säkerhets kortutbildning

- förbättrar den praktiska samverkan på gemensamma arbetsplatser mellan beställare och leverantörsföretagen
- stöder arbetshandledningen på gemensamma arbetsplatser
- ger basinformation om arbets säkerheten
- minskar på överlappande utbildning från olika utbildare
- väcker intresse och motivation på arbetsplatserna även för den egna personalens arbets säkerhets kompetens
- strävar att rannsaka arbets olycksfall och risk situationer

Kurs för arbets säkerhets kort

Den som genomgått kursen för arbets säkerhets kort

- har grundkunskaperna om samverkan på en gemensam arbetsplats och om tillämpnings riktlinjerna
- känner till de allmänna principerna för arbets säkerhet och god praxis
- har grundfärdighet att tillägna sig introduktion gällande arbets plats och arbets uppgifter

För genomförandet av kursen ansvarar en kursledare som genomgått utbildnings utbildningen. Utbildningens kvalitet övervakas för att säkra enhetlig praxis och kvalitet. Den som genomgått kursen på ett godkänt sätt beviljas ett arbets säkerhets kort, som är giltigt i fem år. Efter detta förutsätter förnyandet av kortet en tilläggs utbildning på minst 4 timmar.

Arbets säkerhets kort utbildning	Utbildnings utbildning för arbets säkerhets kort	Förnyande av arbets säkerhets kort utbildning	Förnyande av utbildnings utbildning för arbets säkerhets kort
1 dag	2 dagar	minst 4 timmar	8 timmar
pris	pris	pris	pris

Verksamheten för arbets säkerhets kortet styrs och kontrolleras av kommittén för arbets säkerhets kortet som är tillsatt av styrelsen för Arbets skydds centralen. I kommittén ingår representanter för arbets platser, arbets marknads organisationer samt försäkrings branschen. Arbets skydds centralen ansvarar för registrering av kursledare och innehavarna av arbets säkerhets kortet.

Utbildnings materialet (www.tyoturvallisuuskeskus.fi) produceras av Arbets skydds centralen. Handboken "Arbets säkerhet på gemensamma arbets platser" som används i utbildningen, är tillgänglig på finska, svenska, engelska, estniska och ryska.

NYLANDS ARBETARSKYDDSDISTRIKT

Personkort på byggarbetsplats

52 a § (22.12.2005/1199)

Personkort för personer som arbetar på gemensamma byggarbetsplatser

Den byggherre som leder eller övervakar en gemensam byggarbetsplats skall svara för att varje arbetstagare som arbetar på arbetsplatsen då han eller hon rör sig på arbetsplatsen har ett **synligt** med **fotografi** försett **personkort**. Av kortet skall framgå om den **anställda är arbetstagare i arbetsavtalsförhållande eller egenföretagare**. Kortet skall innehålla **namnet på arbetsgivaren**.

Personkort krävs dock inte av

- 1) personer som tillfälligt transporterar varor till arbetsplatsen,
- 2) personer som arbetar på en arbetsplats där byggherren är en privatperson för vars eget bruk en byggnad eller en del av den uppförs eller renoveras.

Personkort på byggarbetsplats



Otillräckligt

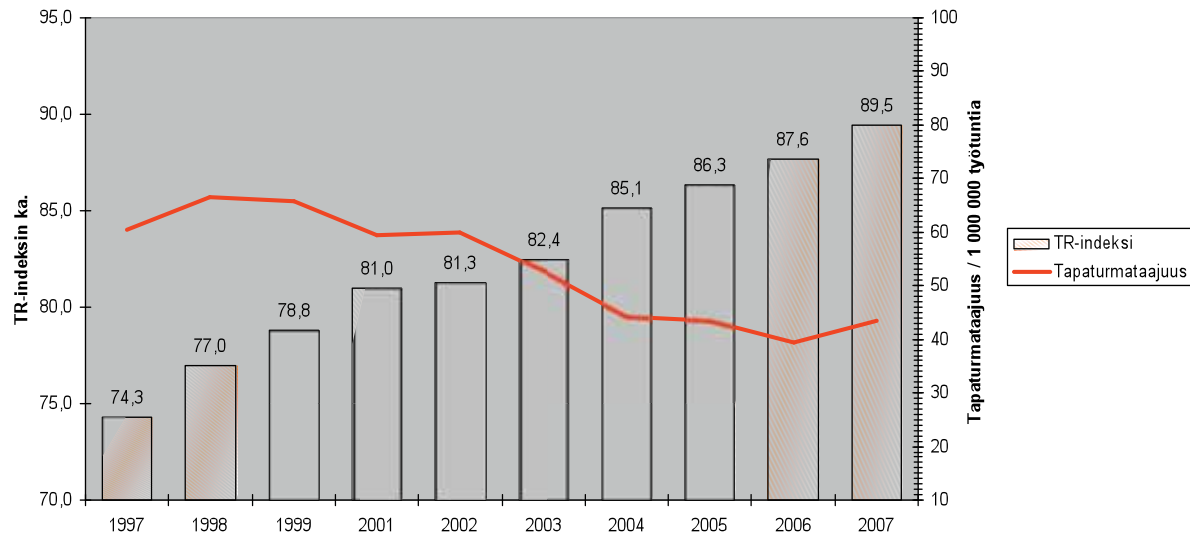


Rätt

Utredning och bekämpning av grå arbetskraft inom byggbranchen

- Pilotprojekt åren 2008 och 2009
- Målsättning att utreda och motivera byggindustrins medlemsföretag att sköta lagenliga förpliktelser genom egen kontrollverksamhet. Därefter kan myndigheterna koncentrera resurserna på företag som struntar i gällande lagstiftning
- 2008 fokuseras inspektionsverksamheten på de 6 största företagen
- 2008 45 arbetsplatsbesök och 45 företagsbesök
- På hösten 2008 responsbesök hos ledningen

TR-index och olycksfrekvensens utveckling i Södra Finland (Nyland)



Regler för Utländska arbetskraft i Finland

Lag om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft 2007

Utlänningslagen

Arbetskyddslagstiftningen

Säkerhetsregler inom byggbranschen



BESTÄLLARENS ANSVAR

■ SYFTE

- främja lika konkurrens samt efterfölja att lagenliga arbetsvillkor efterföljs
- förutsättningar att säkerställa att företag som ingår avtal om hyrd arbetskraft och underleverans fullgör sina lagstadgade förpliktelser såsom avtalsparter och arbetsgivare

TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

- vid användande av hyrda arbetstagare
- på gemensamma byggnadsarbetsplatser samt i fråga om byggande samt reparations-, service- och underhållsverksamhet som ansluter till byggande tillämpas lagen på beställare som är byggherrar, samt dem i en avtalskedja som omfattar en arbetsprestation
- * Ikraft 1 januari 2007
- * Nylands arbetarskyddsdistrikt övervakar

 NYLANDS ARBETARSKYDDSDISTRIKT

Övervakning av anställningsvillkoren och utlänningarna

- Anställningsvillkoren övervakas på samma

 NYLANDS ARBETARSKYDDSDISTRIKT

Byggherrens ansvar

- Den som leder och övervakar byggarbetsplats bör tillse att identitetskort finns
- Kan överföra den praktiska organiseringen till huvudentreprenören, men ansvaret förblir hos byggherren

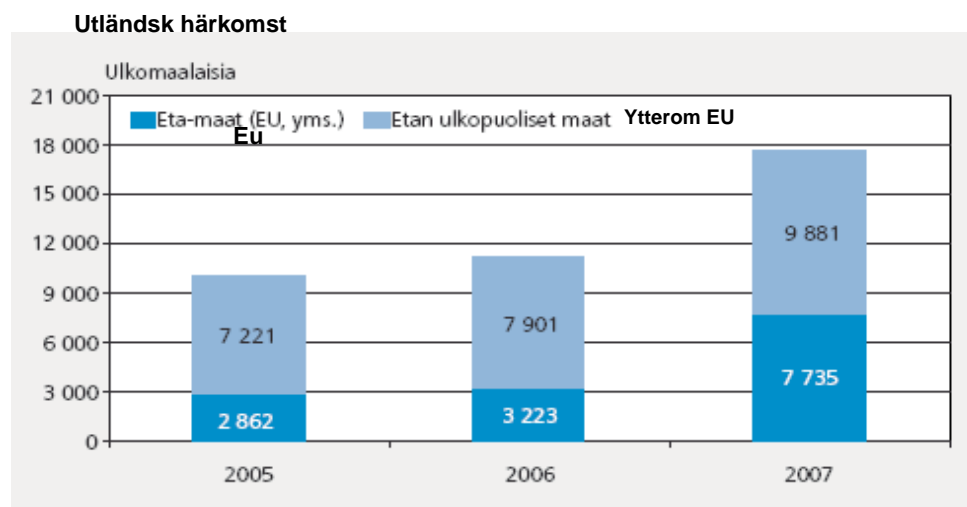
UTLÄNDSK ARBETSKRAFT 2007 I BYGGBRANSCHEN TOTALT

■ Företag	216
■ Arbetsplatser	1 698
■ Arbetskraft tillsammans	22 313
■ Egna arbetare	8 963 (40 %)
■ Egna uländska arbetare	134 (1,5%)
■ Hyrd arbetskraft tillsammans	1 455 (6,5 %)
■ Utländska hyrda arbetare	225 (15,5 %)
■ Underentreprenad företag	5 241
■ Underentreprenads arbetare	12 431 (55,7 %)
■ Utländsk. underentrep.arbetare	1 212 (9,7 %)
■ Utlänningar sammanlagt	1 571 (7 %)

Källa: Byggindustrin RT 2007

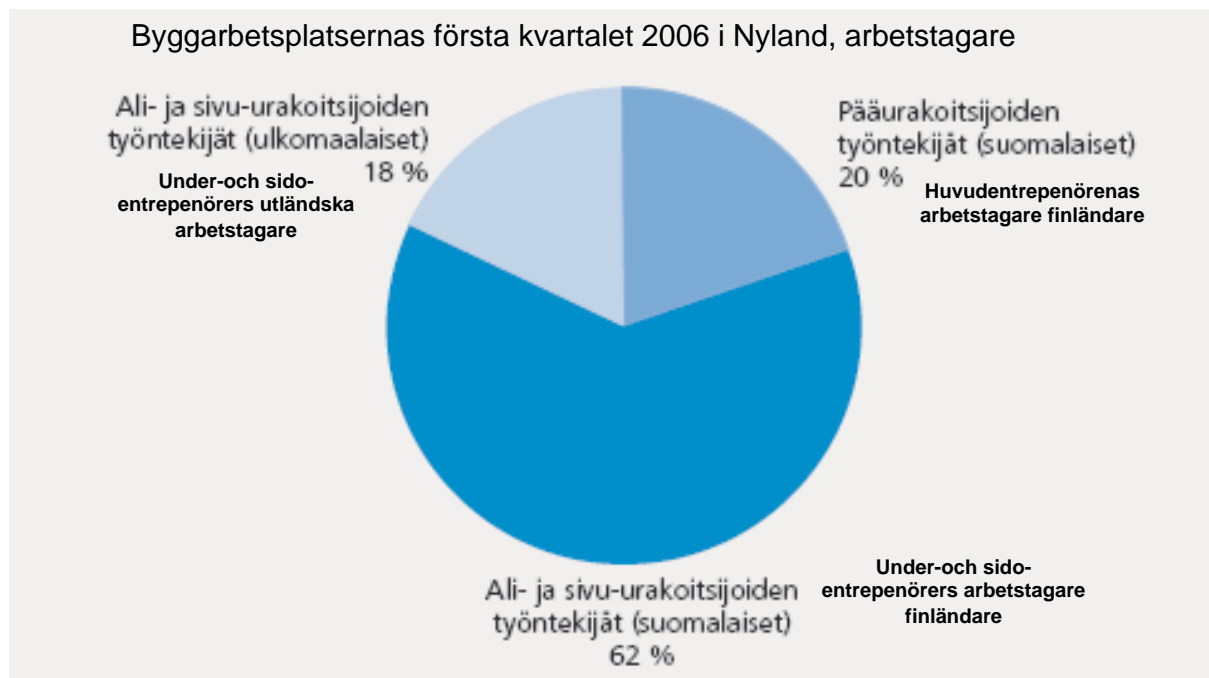


Utländska arbetskraft i Finland



Källa: Migrationsverkets statistik 2007

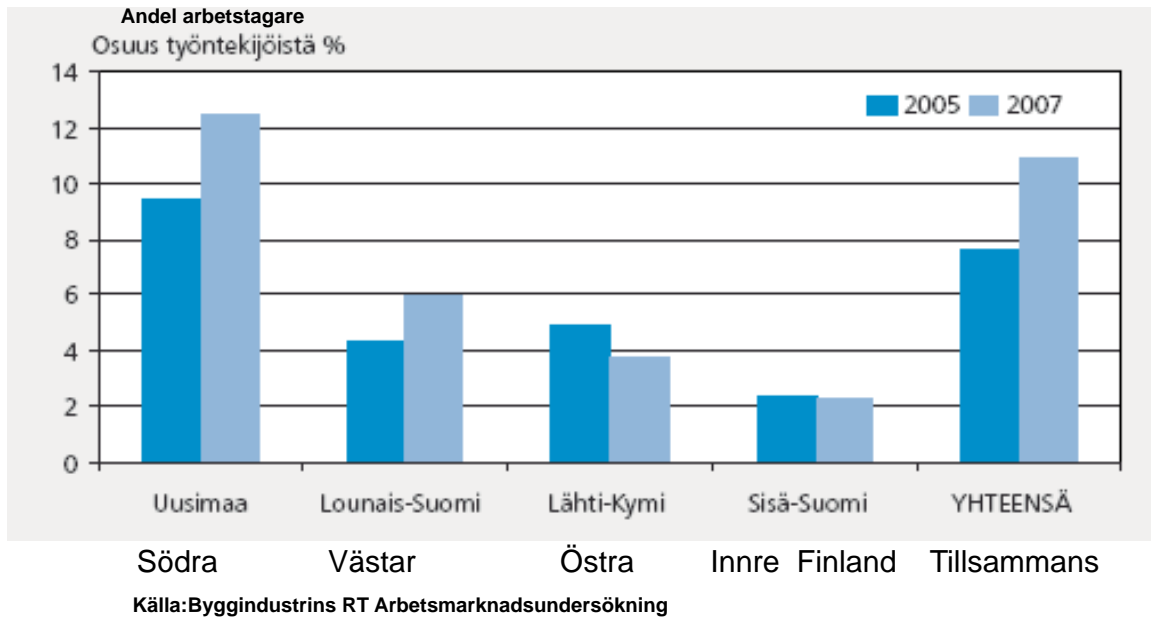
Utländska arbetskraft i Finland



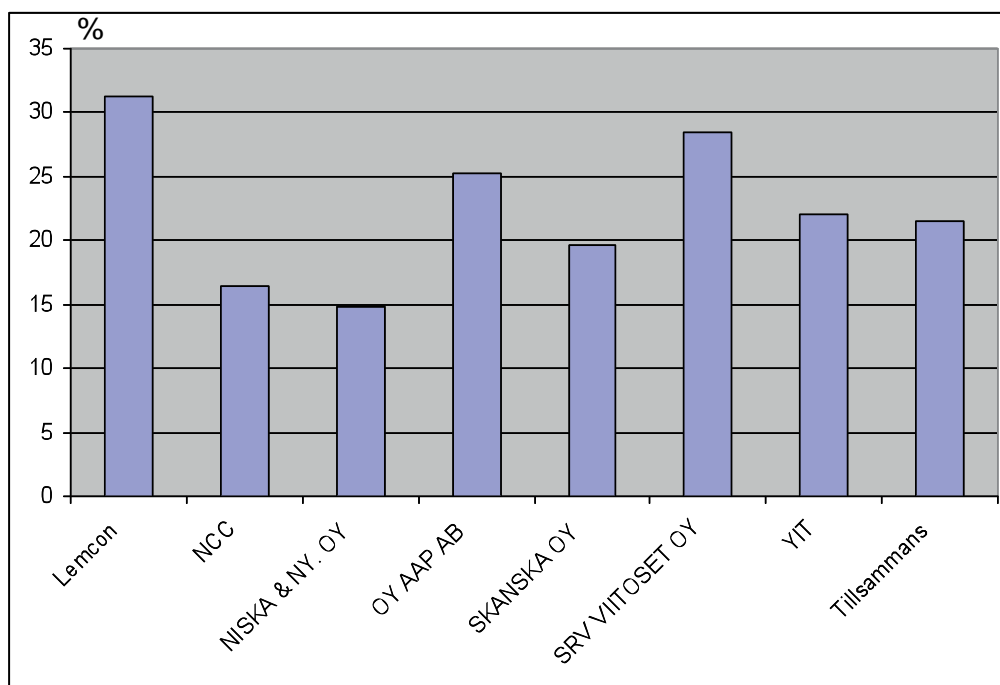
Källa; Byggförbundets arbetsplatsundersökning

Utländsk arbetskraft i Finland

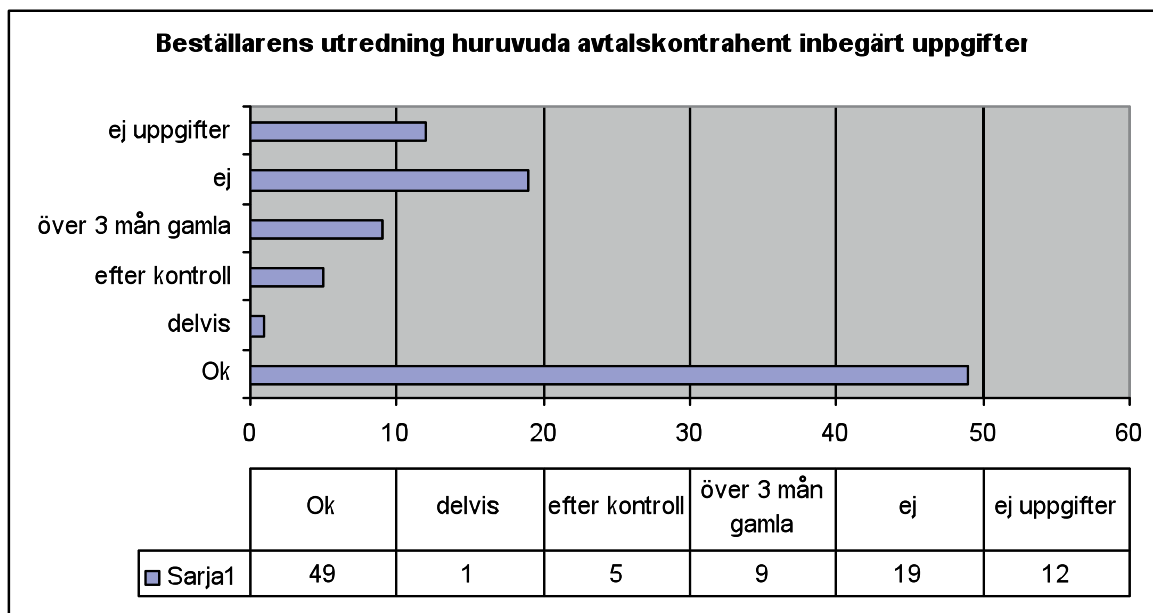
Utländska byggnadsarbetstgares andel



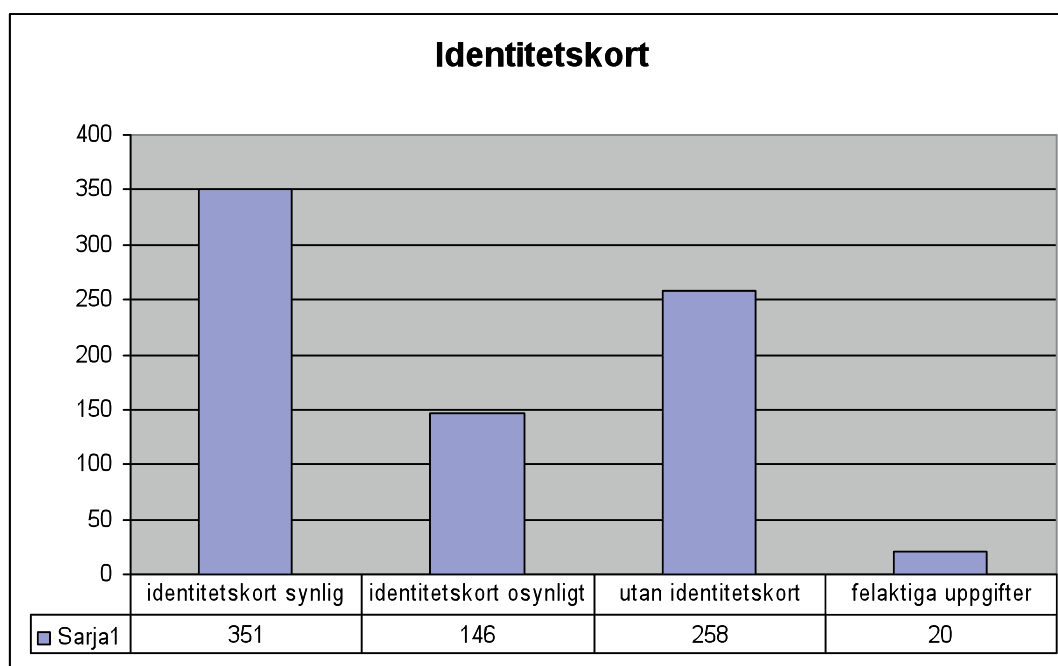
Utländsk arbetskraft per firma



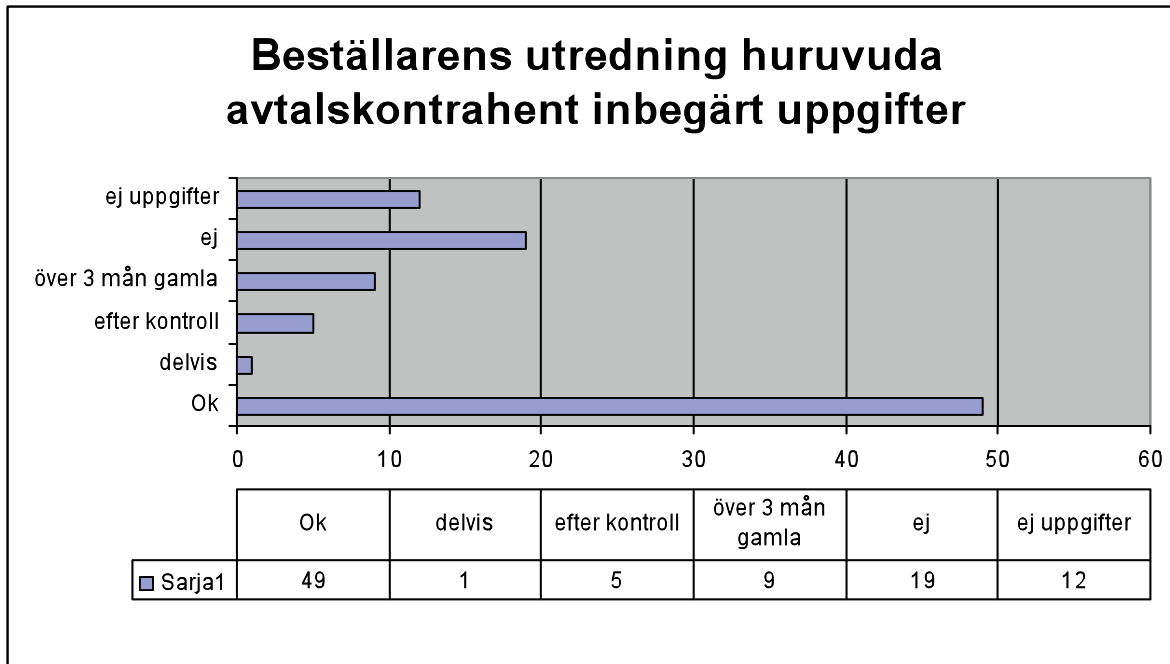
Beställarens ansvar



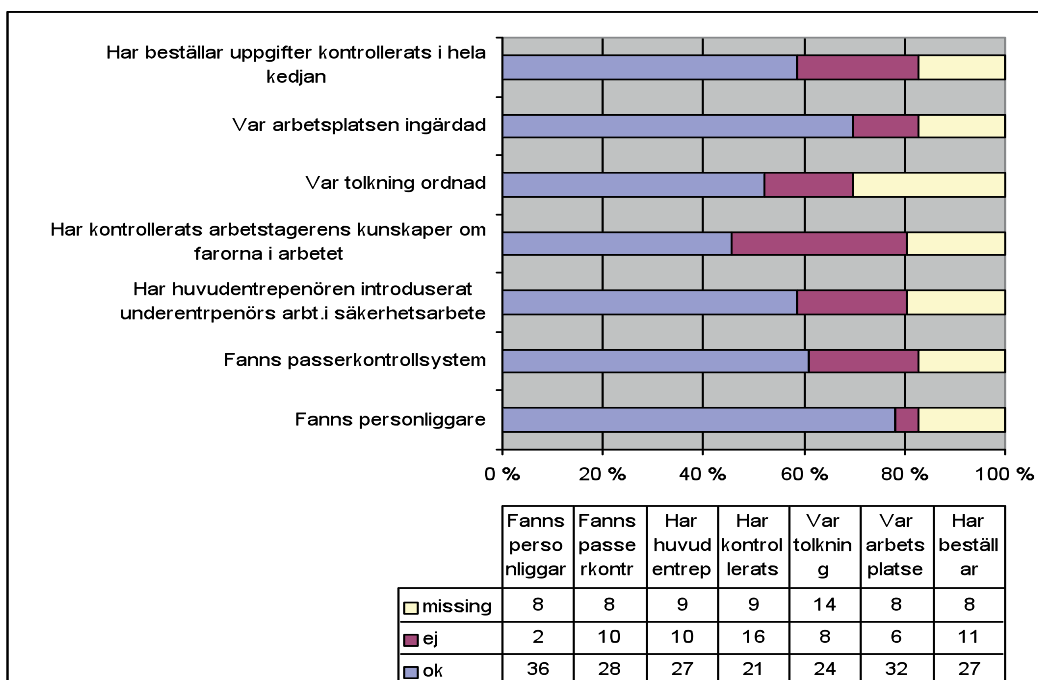
Person identifiering



Beställaransvar



Preliminärt sammandrag av inspektionsmaterialet



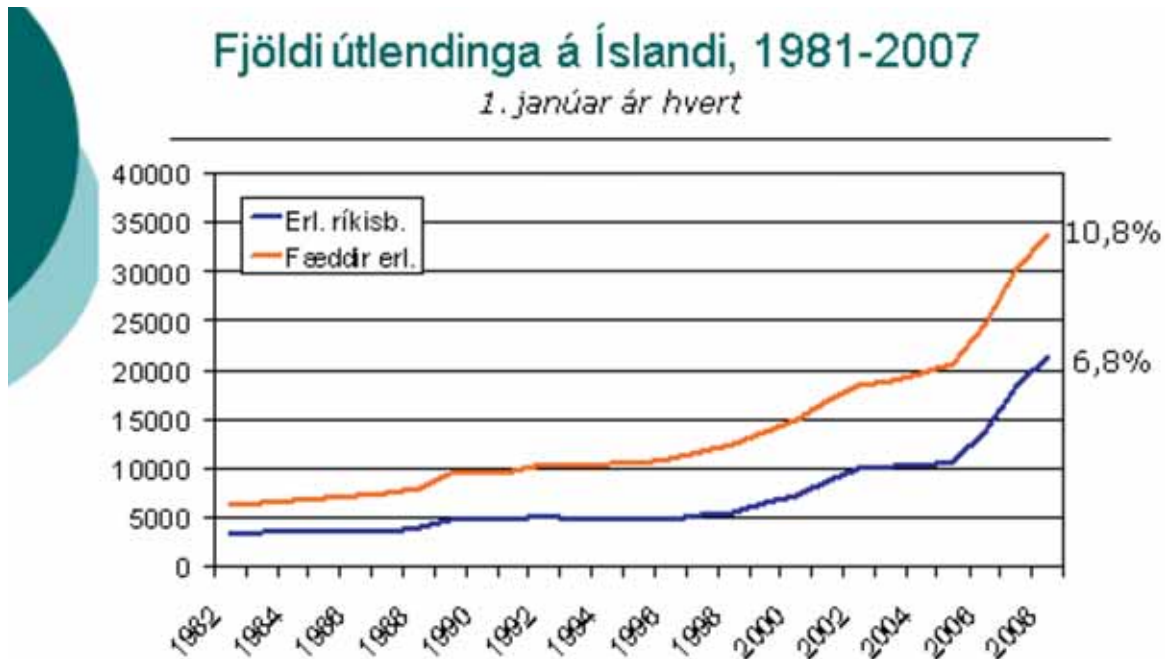
Preliminära slutsatser

- Arbetsplatsolyckorna har stigande frekvens (kan vara tillfällig)
- Den utländska arbetskraften har ökat märkbart från 2006 13%, 2008 22%
- Utländska arbetstagare har samma olycksfrekvens som övriga i branschen, kulturskillnader och arbetsmetoderna förklarar en del
- Svårigheter att få heltäckande bild av arbetskraften
- Övervakningen svår och bristfällig
- Byggfirmorna har inte tillräcklig kunskap att effektivt övervaka
- Underentreprenörs sektorn sårbar, olaglig arbetskraft finns dold



Hulda Ólafsdóttir, Mímir-Símennt, Island

SPRÁKETS ROLLE FOR TILPASSNING I SAMFUNNET



Heimild: Hagstofa Íslands

Hvorfor utenlandske arbeidere?

- Arbeidslivet har behov for dem
- Den ønskede økonomiske vekst krever flere hender en det finnes i Island
- Utlendinger leter etter bedre levevilkår en de har i sitt hjemmeland for sig og sin familie
- Det er en bra valgmulighet å bo i Island



Noen fellestrekk – job for innvandrere

- kræver liten spesialisering
- er monotone og har gjentatte ensidige bevegelseser
- kræver ikke mye kommunikasjon
- er fysisk anstrengende



Språkets rolle

- Deltagelse i et demokratisk samfund
- Kommunikasjon i arbeidslivet og privat
- Jobsutvikling
- Aktiv deltagelse i forskjellige aktiviteter
- Sosialt samvær
- Arbeidsmiljø regler, krav (sikkerhet, helse)



Får innvandrere mulighet til jobutvikling?

- Islandskkundskap er avgjørende.
- God til å snakke islandsk - store muligheter til utvikling.
- Ingen eller liten kundskap i islandsk – ikke mange muligheter, spesielle tiltak er nødvendige.



Islandsk-undervisning på arbeidsplassen

- Behovsanalyse i samarbeid med arbeidsgivere.
- Tilpasning av undervisningsmateriale.
- Arbeidsrelateret ordforråd og dagligt språk samtvinnet.
- Undervisningen fåregår på arbeidsplassen i arbeidstiden.
- Spesielle oppgaver som øver kommunikasjon på arbeid.



Motivasjon er viktig

- Resurser i utenlandsk arbeidskraft.
- Mange får ikke utnytte sine ferdigheter.
- Utlendinger behøver stor støtte.
- Er arbeidsgivere beviste om de resurser som finnes i bedriften?



Hvad kan forbedres?

- Sørge for at utlendinger føler seg velkomne.
- Kunnskap om multikulturell arbeidsplass, bedriftens personalpolitikk.
- Utvikle strategi og metoder for å sikre at utlendinger har samme muligheter som innfødte på arbeidsplassen.
- Økt debatt og kunnskap reduserer fordommer.





Kristín R Vilhjálmsdóttir, Reykjavíks bibliotek, Island

DET FLYVENDE TÆPPE – ET LEVENDE KULTURMØDESTED PÅ TVÆRS AF NATIONALITETER

Mål:

- At skabe levende og stimulerende rammer for at kulturer kan mødes i gensidig respekt og forståelse.



- At der skal foregå et kulturmøde gennem musik, dans, kunst, litteratur, fortælling, film, billeder, madlavning



- At skabe rum for begejstring og betagelse af forskelle og ligheder i vores kulturer.
- At islændinge og udlændinge i Island oplever stolthed og glæde over egen kultur og deler denne stolthed og glæde med andre.



- At mennesker af forskellig etnisk oprindelse oplever en respektfuld integration via kulturmødet.
- At alle parter bliver bevidste om egen kultur ved at præsentere denne for andre.



- At alle deltagere mødes på lige fod, og at de igennem kulturmødet kan udvikle sig til livsduelige samfundsborgere, der evner at lade forskelle blandt folkeslag *berige* frem for at *bekrige*.



”Kulturen skal give ethvert af livets øjeblikke mere skønhed, mere mening”



- Augustin Girard, fransk kulturfilosof

Det flyvende tæppe skal:

- Skabe rammer for mødet mellem alle kulturer og alle sprog.
- Appellere til positivt, nærværende og glædesfyldt samvær.



ÅBENHED

TOLERANCE

FORSTÅELSE

RESPEKT

INDSIGT



*Indtryk og udtryk
kan sætte aftryk
i fremtidens
tværkulturelle
samværsformer.*



Involverede parter i kulturmødet:

- Alþjóðahúsið
- Þjónustumiðstöðvar
- Børneinstitutioner
- Røde kors
- Etniske grupper
- Biblioteker
- Museer
- Arbejdspladser





Mikko Hurmalainen, Social- och hälsovårdsministeriet, Finland

EXPORT AV ARBETSMILJÖKUNSKAP TILL DEN TREDJE VÄRLDEN

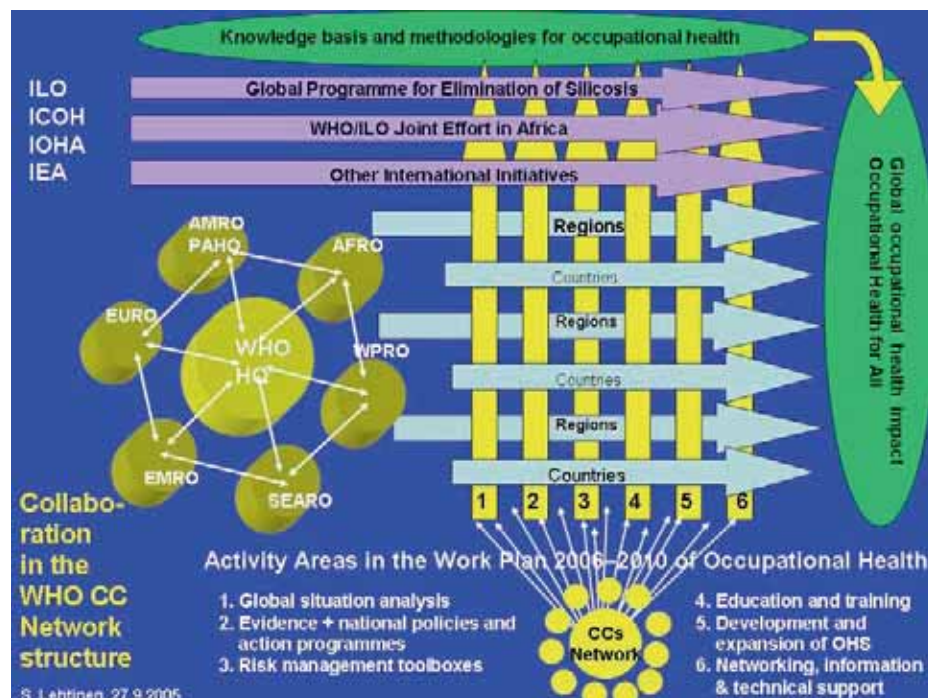
PRINCIPER

- SAMARBETE MED SAMTYCKE, INGEN BUSINESS
- HELLRE GENOM ETT INT. ORGANISATION
- ENLIGT RESURSER OCH EXPERTISEN
- METODEN OCH LÄNGDEN
- POLITISK AVTAL MED PARTNERN
- TILLVÄRKSTÄLLS VANLIGEN AV EXPERTORGANISATIONEN

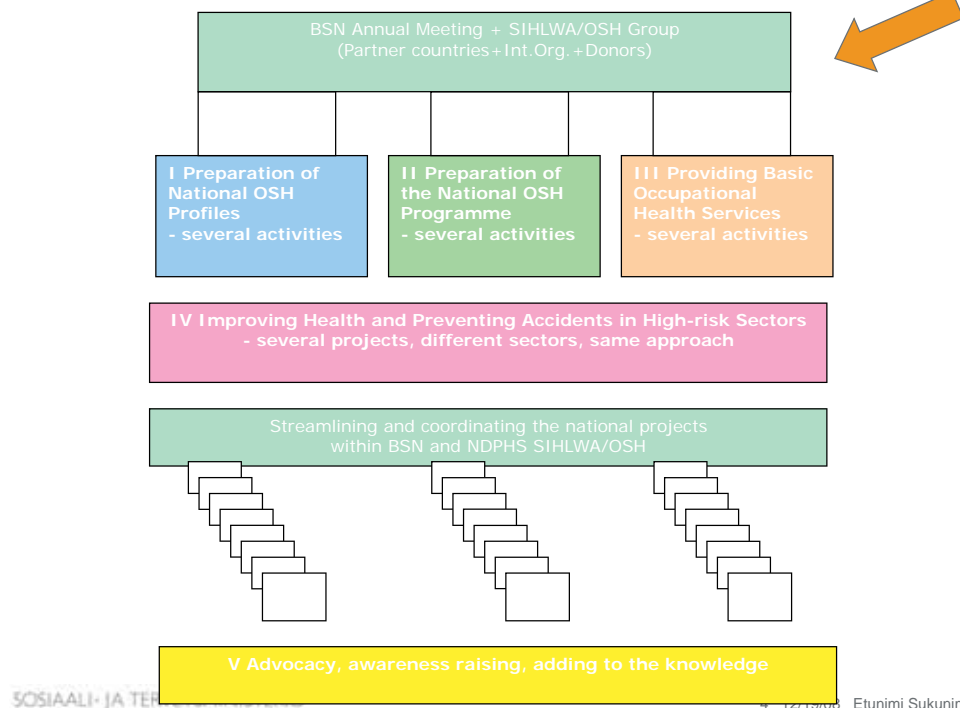
SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

2 12/19/08 Etunimi Sukunimi

International Organizations



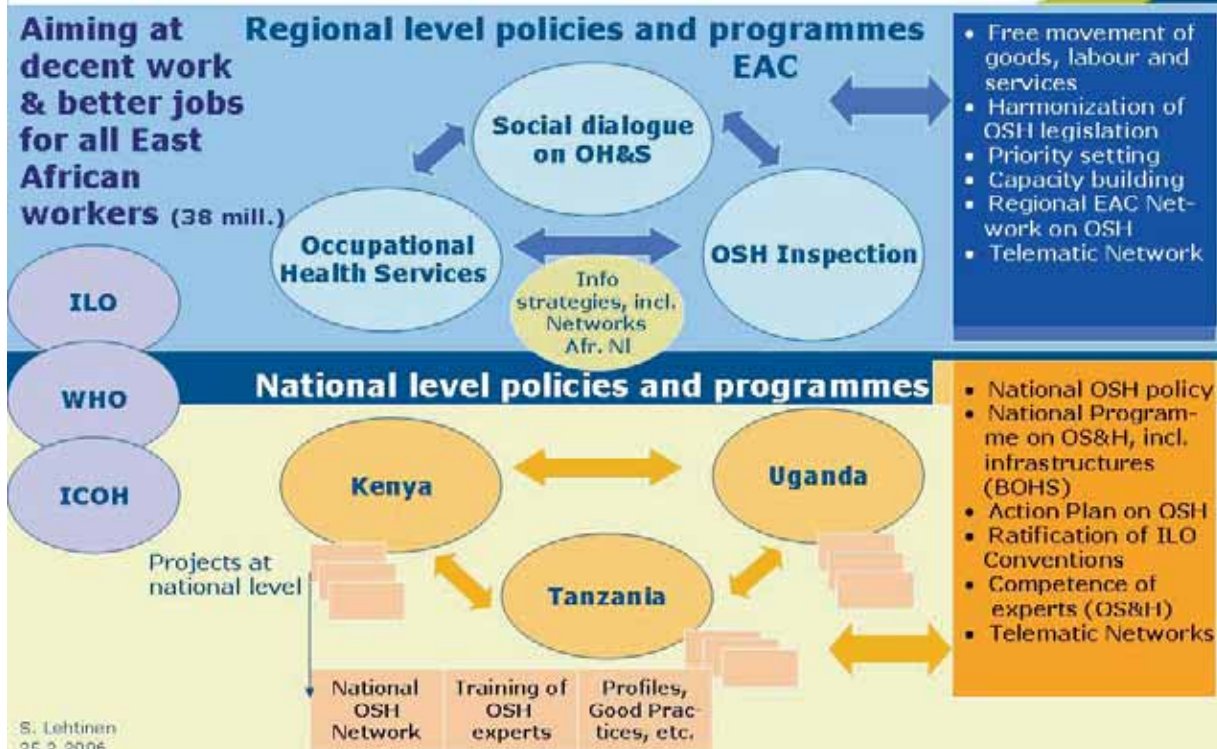
Framework Project Plan for the NDPHS area



SOSIAALI- JA TERVEYSTIETE

4.12.2006 Etunimi Sukunimi

Follow-up Regional Programme on OH&S in the East African Region



S. Lehtinen
25.2.2006

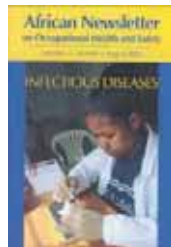
Information support

- WHO and ILO Websites
- BOHS guidelines
- National OSH Profile
- Regional Newsletters
- Other channels



www.ttl.fi/Asian-PacificNewsletter

www.ttl.fi/BarentsNewsletter



www.ttl.fi/AfricanNewsletter



www.ttl.fi/BOHS



www.stm.fi/Resource.phx/publishing/documents/7205/index.htx

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

6 12/19/08 Etunimi Sukunimi

NÅGRA EXEMPEL

- SAMARBETSAVTAL MED RYSKA MINISTERIT
- -"- KINESISKA MINISTERIET
- LOKALA AVTAL
 - KARELIEN
 - ESTLAND

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

7 12/19/08 Etunimi Sukunimi



Eyjólfur Sæmundsson, AT Island

GLOBALISERING OG ARBEIDSMILJÖ FREMTIDSPERSPEKTIVER



Globaliseringen kjører på full fart:

- o EU arbeider for å øke konkurranse og tjenesteytelse over grensene med tjenstedirektiv m.m.
- o WTO arbeider globalt for fri bevegelse av varer, tjenester, folk og finanser.
- o De fleste økonomisk sterke land støtter globalisering



Forsetter migrasjon av arbeidskraft på full fart ?

- o Demografiske endringer i Evropa og Norden fører til mangel på arbeidskraft og press på "import".
- o En slags "migrasjonskultur" oppstår, det anses som vanlig at man arbeider utenfor hjemmelandet.
- o Dette motvirkes dog av økonomisk vekst i de land som nu er fattigere en Norden og vest Evropa. De nyter "catch up" effekten.



Globaliseringen påvirker arbeidsmiljøet på flere en én måte

- o Konkurransen i vareproduksjon fra lavlønnsområder fører til press på produsenter i vårt område.
- o Bedrifter fra andre verdensdele yter tjeneste av forskjellig slags hos oss og medbringer sin arbeidsmiljøkultur som ofte er av ”dårlig kvalitet”.
- o Noen multinasjonelle konserner har meget høy standard og har positiv innflytelse, til og med i Norden.



Hva kan gjøres på internasjonalt plan ?

- o I det lange løb er det økonomisk vekst og bedre sosiale forhold i fattigere land som fører oss i retning av ”likevekt”.
- o ILO, WTO og EU kan bekjempe sosial dumping, bl.a. barnarbeide og arbeide under uforsvarlige arbeidsmiljøforhold.
- o Multinasjonelle konserner viser ”corporate social responsibility”

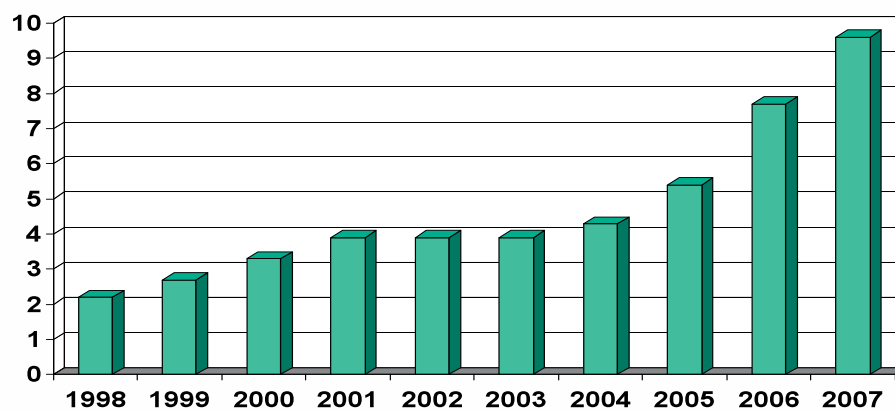


Migrasjon og ”svart” arbeide

- I nord Evropa har svart arbeide hatt relativt litet omfang
- I sør Evropa er slikt arbeide mye vanligere og med relativt høyt forhold nyboere
- Kan vi vente den samme utvikling ?



Hva kan vi vente å bli utviklingen i migrasjon ? Andel (%) utenlansk arbeidskraft i Island





Nasjonelle utfordringer

- Bör vi stramme op lovgivningen og gjöre strengere krav til arbeidsgiver ?
- Virker informasjon og vejledning ?
- Hva er tilsynets rolle ?



Hovedmålet er:

”sustainable globalisation” m.h.t. arbeidsmiljø, globalisering som respekterer høy arbeidsmiljøstandard i de forskjellige land som forsett utvikles til å nå stadig stigende nivå og reagerer på nye risikofaktorer”.

ARBETSPLATSBESÖK OCH GRUPPARBETE

Grupp A1: Äldreomsorg – Hrafnista

Globaliseringens påverkan:

- Status i äldreomsorgen i de nordiska länderna
- Likheter och olikheter i länderna

Grupp A1: D Karsten Bach Christensen, Lise Landberg; FI Nina Holm; IS Björn Þór Rögnvaldsson, Daníel Eyþórsson, Þórunn Sveinsdóttir; N Ingrid Finboe Svendsen; S Monica Björk

Status

- Mangel på uddannet arbejdskraft indenfor området.
- Ikke den store søgning til fagene blandt ungdommen, pga. status og lønforhold.
- Stor gruppe af ældre faglærte medarbejdere, der går på pension indenfor en kort årrække.
- Nogen brug af udenlandsk arbejdskraft i servicefunktioner – rengøring, køkkenarbejde.
- I storbyer udgår udenlandske medarbejdere en større andel af plejegruppen.
- Udenlandske medarbejdere har nogle ressourcer, i kraft af empati.
- Udenlandsk arbejdskraft er nødvendig. Stigende andel af ældre medarbejdere.
- Sprog er vigtigt.
- Arbejdsgiveren har pligt til at lave en rimelig risikovurdering vedr. arbejdsmetoder til pladsforhold og forflytninger i hjemmene.

Tilsyn på området i Norge

- Foretager risikovurdering.
- Fokus :
 - Tidspres
 - Tunge løft
 - Trusler, vold
 - Politisk lobbyarbejde.

Tilsyn på området i Finland

- Foretager risikovurdering.
- Fokus :
 - Tidspress
 - Tunge løft
 - Med udgangspunkt i virksomhedens/ arbejdsgiverens egenindsats kommer Arbejdstilsynet med anbefalinger og overvåger.

Tilsyn på området i Sverige

- Risikovurdering
- Fokus:
 - Psykosociale faktorer
 - Indretning af arbejdssted, pladsforhold.
 - Vejledning og oplysning.
 - Politisk lobbyarbejde.

Tilsyn på området i Danmark

- Alle virksomheder screenes.
- Særlig indsats på området 2007 – 2008.
Nedslidning.
 - Mange timer på virksomheden. Flere dages besøg
 - Psykosociale faktorer.
 - Ergonomiske problemstillinger.

Tilsyn på området i Island

- Risikovurdering
- Fokus:
 - Psykosociale faktorer.
 - Ergonomiske forhold.
 - Politisk lobbyarbejde.

Grupp A2: Äldreomsorg – Hrafnista

Globaliseringens påverkan:

- Speciella utfordringer í äldreomsorgen i de nordiska länderna nu och i framtiden
- Vad kan vi lära av varandra?

Grupp A2: D Lone Skibelund, Karen Thormann; FI Riitta Arko; FÖ Eyðun Elttør; IS Ingibjörg Hauksdóttir, Ólína Sófusdóttir; N Stig Magnar Løvås; S Schönefeld Maria

Specielle udfordringer i ældreomsorgen i de nordiske landene nu og i framtiden?

● Generelle udfordringer:

- Flere ældre (og flere ældre med anden etnisk baggrund)
- Rekrutteringsproblemer (lav løn og lav status)
- Større krav fra de ældre
- Stor personaleudskiftning (mange fra vikar-bureauer) + højt sygefravær -> Hvordan vil øget udenlandsk arbejdskraft (som ikke er en del af lokal-samfundet) påvirke dette?
- Arbejds miljømæssige udfordringer
- Den ældre i eget hjem længst muligt (nye arbejdsmiljøproblemer).
- Arbejdstilsynets image som myndighed – hvordan får vi bedre kontakt til de udenlandske arbejdstagere?
- Øget privatisering kan føre til mere fokus på økonomi og mindre fokus på arbejdsmiljømæssige forhold.

Vad kan vi lære av hinanden?

- Vigtigt med forebyggende arbejde
- Fokus på de sproglige og kulturelle udfordringer
- Vejledning om god praksis for introduktion af udenlandsk arbejdskraft
- Opfordre til at bruge risk assessment til at håndtere udfordringerne (omstilling i form af flere etniske ældre og flere udenlandske arbejdstagere)
- Inddragelse af medarbejdere (sikkerhedsorganisation)

Grupp B1: Byggbranschen – ÍAV, Musik- och konferenshuset i Reykjavík

- Status i byggbranschen i de nordiska länderna
- Likheter och olikheter i länderna

Grupp B1: D Anne Mette Bornemann Holm, Nis Fangel Nissen; FI Vesa Ullakonoja, IS Gróa H. Ágústsdóttir, Sigfús Sigurðsson; N Gaute Bjøru, Bjørn Kvello; S Anna Middelman, Jan Westman

Status i byggbranschen Grupparbete grupp B1

- Ligheterna är stora i alla länder
- Alla upplever en byggboom
- Alla har mycket utländsk arbetskraft
- Ingen kan visa statistiskt att det är fler arbetsskador bland utländska arbetare, men alla har en känsla av att det är så – stort mörkertal?
- De flesta har en känsla av att de farligaste jobben läggs ut på utländsk arbetskraft – dock ingen statistik om detta
- De stora företagen fungerar ofta bra. Det blir sämre ju längre ner i underentreprenörer-kedjan man kommer
- Alla satsar på informationsmaterial bla på Webben på utländska språk och användning av tolkar mm.
- Det finns en illegal sektor men ingen har någon uppfattning om hur stor den är

Olikheter i länderna Grupp B1

- Norge och Finland har tillsyn över arbetsvillkor som lön, inkvartering mm.
- I Norge och Finland finns beställansvar när det gäller UE.
- I Norge och Finland finns krav på ID-kort
- I Danmark finns registreringsplikt för utländska företag, ensamföretagare. Registret finns tillgängligt på Webben.
- I Norge finns servicecenter för utländsk arbetskraft.

Reflektioner Grupp B1

- Kanske viktigare att byggherre och projektledare är engagerade och tycker att arbetsmiljö är viktigt än om det finns utländska arbetstagare eller ej.
- Norge anställer inspektörer som kan polska.
- Förhållandena blir bättre i och med att de utländska accepterar våra regler. Det verkar inte som våra regler känns alltför främmande. Gäller särskilt Polacker.
- Utländska arbetstagare arbetar ofta mycket långa arbetsdagar och inkvarteringen kan vara mycket dålig.

Grupp B2: Byggbranschen – ÍAV, Musik- och konferenshuset i Reykjavík

- Speciella utfordringar i byggbranschen i de nordiska länderna nu och i framtiden
- Vad kan vi lära av varandra?

Grupp B2: D Tue Collatz, Holger Delfs, Helle Jonassen; FI Jan Rosqvist; IS Gylfi Már Guðjónsson, Pétur Már Pétursson; N Ørnulf Halmrast, Gerd Randi Kaland; S Karin Moen, Bernt Nilsson, Lars Nordström



Speciella utfordringar i byggbranschen i de nordiska länderna nu och i framtiden

- Krav på introduktion av arbetstagare och instruktioner för arbetet.
- Personliga identitetshandlingar som klargör anställningsförhållanden.
- Sanktionsmöjligheter mot byggherrar då underentreprenörer inte följer lagar/regler.
- Hur handskas vi med kriminella ligor/maffia som tränger sig in i byggbranschen?
- Framtida gemensamma regler/lagar för att underlätta för företagen att resa över gränser.
- Kontaktproblem med utländska företag. Det ska finnas en person.

Grupp C1: Fiskfiléindustrien – HB Grandi

- Status í fiskfiléindustrien i de nordiska länderna
- Likheter och olikheter i länderna

Grupp C1: D Niels Tharald Bust Petersen, Carsten Frisgaard Pedersen, Annemarie Knudsen; FI Olli Härmäläinen; FÖ Símun Hammer; IS Friðjón Axfjörð Árnason, Guðjón Sólmundsson; N Berit Bøe, Arnfinn Østgaard; S Lena Erfors, Bertil Remæus



Status, likheter og ulikheter i fiskeindustrien i de nordiske land

Norge

- Antall anlegg paa land har gaat ned
- Mye av produksjonen skjer paa traalerne
- Vi har færre landmottak. Her har bemanningen i mange aar hatt et stort innslag av arbeidsinnvandring.
- Har i mange aar vært en stor satsning paa oppdrettsnæringen. Denne har tradisjonelt hatt lokal bemanning.
- Mye sesongarbeid

Sverige

- Det meste er sentralisert til større produksjonsenheter
- I hovedsaklig maskinell bearbeiding
- Mye av produksjonen skjer ogsaa ute paa traalerne
- Helaarlig drift
- Flytter vi arbeidsmiljøproblemene over paa traalerne?

A decorative graphic on the left side of the slide featuring three balloons: a light green one at the top, a light blue one in the middle, and a light purple one at the bottom. Each balloon has a string and several small yellow triangular shapes radiating from it, resembling streamers or confetti.

Island

- Færre arbeider med fisk
- Større produksjonsenheter paa land
- Mye skjer paa traalerne
- Lite havbruk, men det gjøres naa forsök med oppdrett av torsk
- Arbeidet er helaarlig

A decorative graphic on the left side of the slide featuring three balloons: a light green one at the top, a light blue one in the middle, and a light purple one at the bottom. Each balloon has a string and several small yellow triangular shapes radiating from it, resembling streamers or confetti.

Færöyene

- Mottakene er redusert til 2-3 anlegg
- Sentralisert fabrikkdrift som har spesialisert seg paa ulike produkter
- Arbeidsinnvandring fra tidligere östblokkland, Tailand og Filipinene
- Faa problemer knyttet til arbeidsinnvandring
- Stilles krav til arb.giver om min 30 t/ uke

A cluster of three balloons in light green, light blue, and light purple, with yellow streamers and small yellow triangles, positioned to the left of the Denmark section.

Danmark

- Lite havbruk
- Anleggene paa land blir færre og større
- Hovedsaklig pakking og foredling
- Noe sesongarbeid. Feriejobb for ungdom
- Det meste er helaarlig

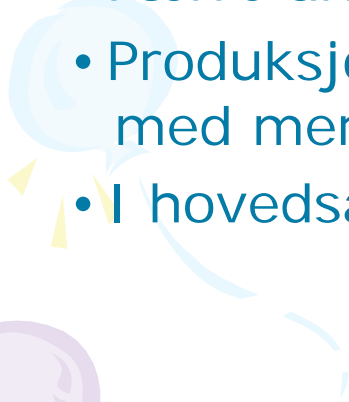
A cluster of three balloons in light green, light blue, and light purple, with yellow streamers and small yellow triangles, positioned to the left of the Finland section.

Finland

- Har 10000 arbeidstakere i fiskeindustrien og 300 foretak.
- Antallet er minskende
- Behovet for arbeidskraft er stort






Likheter

- Antall landanlegg er sterkt redusert
 - Færre arbeider i fiskeindustrien
 - Produksjonsanleggene er blitt større med mer mekanisert bearbeiding
 - I hovedsak helårsdrift
- 



Ulikheter

- Havbruk er en stor satsning i Norge og Færøyene for laks og på Island er det forsøk i gang med oppdrett av torsk noe som også er en satsning på Færøyene.
 - De øvrige landene har liten eller ingen havbruksnæring
 - Stor forskjell i behovet for utenlandsk arbeidskraft
- 
- 
- 

Grupp C2: Fiskfiléindustrien – HB Grandi

- Speciella utfordringer i fiskfiléindustrien i de nordiska länderna nu och i framtiden
- Vad kan vi lære av varandra?

Grupp C2: D Ole Sønderberg Nielsen; FI Hannele Jurvelius, Markus Pyykkönen; IS Steinar Harðarson, Valgeir R. Hauksson; N Laila Grødal, Ingar Haarstad; S Janerik Persson, Mikael Sjöberg



Hovedkonklusjon

- Vi ser at det er de samme type utfordringer i fiskeindustrien i forhold til utenlandske arbeidstakere som i alle andre virksomheter.



Problemstillinger i ulike land

- Blir arbeidsmiljøforbedringer nedprioritert i virksomheter der det er hovedsaklig er utenlandske arbeidstakere?
- Språkbarrierer
- Manglende tillit til myndigheter
- Store endringer; spesialisering, automatisering
- Utenlandske arb.takere setter ikke krav (redde for jobben?)
- Oppnå kontakt/kommunikasjon med utenlandske arbeidstakere



Arbeidsmiljøfaktorer

- Alle kjente arbeidsmiljøfaktorer er et tema:
 - Ergonomi
 - Maskiner
 - Kulde
 - Støy
 - Glatte gulv
 - Arbeidstid
 - Uforutsigbarhet
 - M.m



Vi lærer av hverandre!

- Utarbeidelse av tilsynsmateriell
- Utarbeidelse av informasjonsmateriell
- Fokus på sosial dumping
- Nordisk samarbeid, utveksling av erfaringer, felles holdning

Grupp D1: Storkök – LSH Landspítalinn við Hringbraut

- Status í storkök/catering-branchen i de nordiska länderna
- Likheter och olikheter i länderna

Grupp D1: D Merete W. Josefsen; FI Peter Forslund; FÖ Elinborg á Lofti; IS Hólmfríður K. Gunnarsdóttir, Björn S. Pálsson, Hafdís Sverrisdóttir; N Trygve Dal, Tone Sandø; S Gunnel Crona

Status i storkök/catering branschen i Norden

- Besök på landslasarettet på Island
- Fick föreläsningar om säkerhetsarbetet där och hur man tar emot utlänningar
- Många nationaliteter
- 130 anställda, där av 70% utlänningar, 17 olika länder

Statusen på Island

- Monotoni;Tunga lyft
- Träning och trim i arbetstiden
- Ventilation -?
- Buller - hörselskydd
- Olika färger användes för att underlätta för dom som inte förstår isländska
- Medveten satsning på integrering

Norge

- Arbetskontrakter och arbetstider kontrolleras
- Ofta utlänningar som har korta kontrakter och är vikarier
- Många nationaliteter på stora sjukhus, språksvårigheter – instruktioner på arbetstagarnas modersmål
- Hala golv

Sverige

- Inspektera inte arbetstider och anställningsvillkor
- Största problemen i branschen – ergonomiska
- Ställer krav till utbildning och instruktioner – språksvårigheter – tolkar används
- Hög andel invandrare

Finland

- Fysiska arbetsförhållanden, värme och ventilation
- Buller, trånga utrymmen, halkiga golv
- Tidsbundna arbetsavtal
- Stora företag har blivit dominerande
- Inte större problem med utländsk arbetskraft eftersom utlänningarna inte är så många

Danmark

- Ergonomiska problem
- Tidspress, arbetsmängd
- Språkproblemer
- Grupper bildas lätt där somlig är inne, andra tillhör inte gruppen
- Fördomar gentemot andra grupper

Färöarna

- Inte många utlänningar som jobbar i storkök på Färöarna
- Få, de får utrymme och att man tar vara på varann

Summering

- Liknande problem att handskas med
- Inte samma inspektions perspektiv i de nordiska länderna
- Globaliseringsnivåen ännu olika i olika länder
- Psykosociala problem uppstår lätt när man talar olika språk och kommer från olika kulturer

Grupp D2: Storkök – LSH Landspítalinn við Hringbraut

- Speciella utmaningar i storkök/catering-branschen i de nordiska länderna nu och i framtiden
- Vad kan vi lära av varandra?

Grupp D2: D Tony Bjerre Berthelsen, Lise Gudmand Pedersen, Ingerid Jovall Rødtnes; FI Olli Hämläinen; FÖ Símun Hammer; IS Leifur Gústafsson, Fríða María Ólafsdóttir; Stein Bjørndalen, Carl-Jakob Midttun

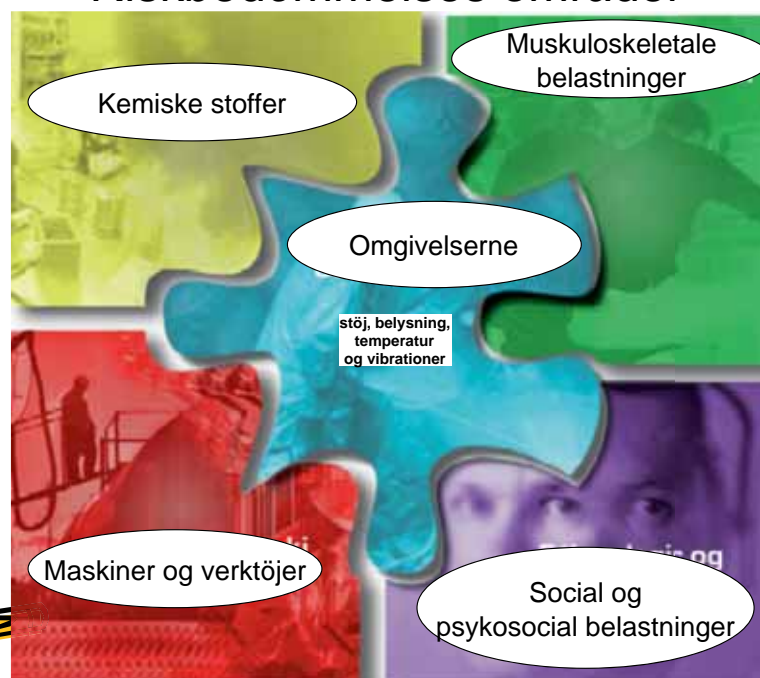
Rikssjúkhuset – Multikulturell verksamhet

- 130 medarbetare i kökkenet
- 70% av annan nationalitet än islandsk
- Kommer från 20 olika länder



1

Riskbedömningsområden



2

Social og psykosocial belastninger

- Misforståelse mellem medarbejderene
- Sprog-mæssige niveau
- Forskellige kulturer (sikkerhed-niveau eller forskellige sikkerhedsforståelse)
- Mange kulturer har ingen tradition med at henvise sig til myndighederne
- Sprogkurser, kostbare
- Sprog-mæssig rotation (undgå klikedannelse)
- (støj og arbejdsstillinger)



3

Positive tiltag vi kan lære av

- Arbejdspladsbeskrivelser dels forenklet og dels lavet på flere sprog
- Sprogkurser i arbejdstiden
- Fadder-ordning, hjælp til den nyansatte
- Krav om uddannelse men ikke sprog f.eks. Sygeplejerske fra Norden
- Tolk-ordning
- Helsetjek, gymnastik, bjergvandring



4



Fig.1. Från arbetsplatsbesök hos fiskfiléfabriken HB Grandi



Fig. 2 och 3. Många kloka tankar och diskussioner var på gång i grupparbetena efter arbetsplatsbesöke





Fig. 4. De har det trevligt tillsammans Färöingen och Islänningen!

Fig. 5. Musiken hör till livet – under festmiddagen fick vi alla njuta av den isländska varianten med sköna tonar från en saxofon och bass!





Fig. 6. och 7. Efter intensiva konferensdagar var det skönt att slappna av och njuta av livets härligheter i Blå Lagunen och festmiddag efteråt.



