

# NORDISK

A R B E T S M A R K N A D

Tema: Arbetsmarknadsutbildning

Effektivitet är att folk får jobb!

AMU-för företagen eller de arbetslösa?

AMU på export.



Nordisk Arbejdsmarkedsudvalg, NAUT-information  
Nordisk Ministerråd

NR. 1 1987

# Velkomin, Velkommen, Välkommen, Tervetuloa till Nordisk Arbetsmarknad!

*En den också på svensk en tendens till att skriva ord samma*

Nordisk Arbetsmarknad heter från och med nu den tidning du behöver för att följa med i vad som sker inom det nordiska samarbetet på arbetsmarknadsområdet.

Den ersätter NAUT-information, som tidigare kommit ut med två till tre nummer per år. Liksom tidigare bygger en stor del av tidningens idé på att vi får in tips och nyheter från kontaktpersoner runt om i Norden. Tillvaron är full av både problem och lösningar, som kan vara av gemensamt intresse för oss i Norden.

Med det här nya anslaget vill Nordisk Ministerråd också spela en mer aktiv roll bl a genom att ta upp olika teman till belysning och diskussion.

Vi vill främja en allsidig debatt över nationsgränserna om allt, som rör vår gemensamma nordiska arbetsmarknad. Rätten att söka arbete, rätten till lika behandling var helst du väljer att slå dig ned i Norden, ska självklart respekteras. Har du andra erfarenheter, så hör av dig.

Det är bl a för att undanröja hinder och för att motverka onödigt krångel på vår ge-

mensamma arbetsmarknad, som Ministerrådet finns till.

Nordisk Arbetsmarknad. Det är en arbetsmarknad, som omfattar ungefär 23 miljoner människor. Hälften av dessa, eller 11 miljoner människor är idag sysselsatta på olika arbetsplatser runt om i Norden. Men vi har också en halv miljon människor som ofrivilligt står utan arbete.

Arbetslösheten bland ungdomar och den stora gruppen av långtidsarbetslösa är gemensamma problem för de nordiska länderna. Det finns därför all anledning att samar-

beta för att hitta lösningar och att ta del av varandras erfarenheter.

Flaskhalsproblemen, som innebär att det trots stor arbetslöshet ändå råder brist på viss arbetskraft, är också likartade.

Arbetsmarknadsutbildningen står inför nya krav och uppgifter. För att lösa dessa krävs större flexibilitet och större effektivitet. Det gäller för alla nordiska länder. Därför har vi tyckt att arbetsmarknadsutbildning varit ett lämpligt tema för detta första nummer. Y.T.

## Nordiska projekt för större flexibilitet

Arbetsmarknadsutbildningen i Norden måste bli allt flexiblarare för att kunna jämna ut obalansen mellan efterfrågan och utbud på arbetskraft samt för att möta de aktuella och föränderliga utbildningsbehoven inom näringslivet. Bl a genom större individ- och företagsinriktning.

### Utbyte av erfarenheter

Ett nordiskt samarbete har nu inletts för att effektivisera arbetsmarknadsutbildningen inom de sk flaskhalsområdena och för att hitta nya samarbetsformer mellan myndigheter och parter på arbetsmarknaden. I ett gemensamt projekt ska man bygga upp ett nätverk där man kan utbyta erfarenheter på området. Alla nordiska länder utom Island deltar i projektet, som ska pågå i tre år (1986-1988).

Syftet med Sveriges delprojekt är att utveckla den tekniska utbildningen på högre nivå än den nuvarande industritekniska utbildningen. Kursen arrangeras på Nord-

kalottens AMU-center och beskrivs närmare i artikeln om Nordkalotten. I kursen kommer elever att delta från både Norge och Finland. Det svenska delprojektet är därmed ett "äkta" nordiskt projekt.

Kursen omfattar automations-, data- och robotteknik samt elektronikundervisning. Dessutom ingår arbetspraktik vid olika företag, vilket annars saknas i svensk arbetsmarknadsutbildning.

Danmarks delprojekt på Sydjylland vid specialarbetarskolan i Aaberaa syftar till att vidga innehållet i den tekniska utbildningen och ge allmänna yrkesfärdigheter. Dessa har blivit nödvändiga inom verkstadsmekaniska industrin på grund av de stora ändringarna i produktionsmetoder och -organisation, som den nya teknologin har fört med sig. Projektet anknyter till det svenska delprojektet och har samarbete med lokala företag och Danmarks tekniska högskola. Kursens

undervisningsprogram lägger huvudvikten på användning och programmering av CNC-maskiner.

### Ökat samarbete med företagen

Norges delprojekt tar sikte på att göra Finnmarks läns AMU-utbud mångsidigare genom samarbete mellan yrkesläroanstalter och nära kontakter med företag. Försökskurserna riktar sig till expanderande näringar som data-, teknik- och turistbranschen. Det arrangeras också kurser för personer som vill starta eget företag. Försökskurserna inom den tekniska och datatekniska branschen genomförs i samarbete med Finnmarks läns regionala högskola och är närmast avsedda för arbetslösa. Försökskurserna inom turistbranschen riktar sig däremot till arbetstagare som redan jobbar inom branschen samt till företagsledningen.

Finland har två projekt på

gång. Det ena syftar till att effektivisera lokal kursplanering genom ett bättre utnyttjande av arbetsförmedlarnas och AMU-lärares företagskontakter. Målet är att utreda möjligheterna för att bygga upp en lokal databank för utbildningsbehov. Projektet genomförs i Västra Nyland i samarbete med arbetskraftsbyråer och Vichtis AMU-center.

Finlands andra delprojekt tar sikte på att utveckla och koordinera de lokala yrkesläroanstalternas samarbete vid planeringen och genomförandet av AMU-kurser. Samtidigt strävar man efter att utveckla Björneborgs AMU-centers serviceverksamhet till lokala småföretag. Försöksverksamheten avser datateknik, produktutveckling och turistbranschen. Målgruppen för kurserna är både arbetstagare och småföretagare.

### Olli Petramo

Arbetskraftsministeriet

# Nordisk arbetsmarknadsutbildning – för företagen eller de arbetslösa?



Foto: Reportagebild.

– Det är dags för en genomgripande debatt om arbetsmarknadspolitiken i Norden. Ska det nordiska samarbetet på arbetsmarknadsområdet tas på allvar så måste de politiska målen diskuteras. Det säger Bertil Rehnberg, veteran när det gäller arbetsmarknadspolitik och under tio år chef för den svenska arbetsmarknadsstyrelsen.

– Ingen annan åtgärd är så dynamisk som arbetsmarknadsutbildningen, säger Bertil Rehnberg. Inga andra insatser ligger så väl i linje med både arbetsmarknadens och den enskildes behov. Därför är det mer angeläget än någonsin att pröva om inte AMU kan ersätta andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Men då måste också utbildningen vara mer inriktad på de arbetslösa och ges ett annat innehåll. Dessutom måste arbetsförmedlingen få ett större inflytande. Det är dit de arbetslösa kommer i första hand och det är där deras framtid avgörs.

Bertil Rehnberg har nyligen på uppdrag av de nordiska arbetsmarknadsministrarna jämfört arbetsmarknadsutbildningen i Danmark och Finland. *Examination* har det kallats, med ett uttryck lånat från internationella sammanhang.

I rapporten ges en förödande kritik av det danska systemet för arbetsmarknadsutbildning.

– Dansk arbetsmarknadsutbildning gör vad arbetsgivarna själva gör på egen bekostnad i de övriga nordiska länderna, säger Bertil Rehnberg.

## **Ingen riksläkare!**

Bertil Rehnberg är dock angelägen om att understryka att det inte finns någon riksläkare som ger besked om hur den ideala arbetsmarknadsutbildningen ska vara organiserad eller vad den ska åstadkomma.

– Det är viktigt att komma ihåg att AMU endast är en komponent i arbetsmarknadsutbildningen, som kan främja

olika ekonomiska och politiska mål. I en del länder läggs man största vikten vid de fördelningspolitiska målen, i andra prioriterar man de tillväxtpolitiska målen. Finland och Danmark representerar här var sin ytterlighet.

AMU är ett relativt nytt inslag i arbetsmarknadspolitiken och har av olika historiska och politiska skäl fått olika inriktning och omfattning i de nordiska länderna. I en tid som karaktäriseras av snabba omställningar i ekonomin och på arbetsmarknaden kan en effektiv AMU medverka både till att möta näringslivets och den offentliga sektorns behov av utbildad arbetskraft och till att stärka den enskildes position på arbetsmarknaden, menar Bertil Rehnberg. Dessutom kan AMU användas som ett konjunkturpolitiskt medel.

## **Flexibilitet**

– Man borde kunna öka omfattning och längd på utbildningen när det är ont om jobb och företagen har tid och ledig kapacitet. Om utbildningen inriktas på bristområden, kan andelen som får jobb bli relativt stor när arbetsmarknadsläget förbättras. Det lönar sig alltså både för den arbetslöse och för samhällsekonomin att satsa på utbildning, säger examinatorn.

Honnörsordet för arbetsmarknadsutbildning har varit flexibilitet. Och det har varit förmågan att anpassa sig till nya förutsättningar, som har varit AMU:s styrka och som skiljer den från annan typ av utbildning. Det finns dock en risk, menar Bertil Rehnberg, att AMU-utbildningen stelnar i formerna.

– Lärare anställs i princip

på livstid. Lokalerna är för specialiserade liksom utrustning och maskiner. Det finns också en risk att kursplanerna blir för långlivade och inte hinner med den tekniska utvecklingen.

Den danska regeln att alla kursplaner ska revideras vart femte år tycker han därför är bra och något som de andra länderna borde ta efter.

## **Svaga grupper blir lidande**

I Danmark är arbetsmarknadsutbildningen klart inriktad på att lösa flaskhalsproblemen. Därmed bortser man från den dubbla målsättning med arbetsmarknadsutbildningen, som accepterats av de övriga nordiska länderna. De som blir lidande på detta är naturligtvis de svaga grupperna på arbetsmarknaden.

Den dominerande utbildningen är den yrkesinriktade, som består av korta kurser som vänder sig till de redan anställda.

Det finns också en yrkesförberedande utbildning, som är till för unga, kvinnor, långtidsarbetslösa och invandrare. Det är här vi hittar de arbetslösa. Kurserna ger en sorts bred yrkesintroduktion, men ingen yrkeskompetens. Av den samlade AMU-utbildningen är det endast 10-15%, som riktar sig till de arbetslösa.

## **Finland får beröm**

I Finland har AMU ungefär samma omfattning som i Sverige, d v s ca 20% av de totala utgifterna för arbetsmarknadspolitiken. I Danmark är motsvarande siffra 4-8%.

Arbetsmarknads- och utbildningsmyndigheterna har

ett delat ansvar för AMU i Finland. Därmed finns det risk för att flexibiliteten i utbildningen begränsas, enligt Bertil Rehnberg. Han är också kritisk mot att de svagaste grupperna är underrepresenterade i utbildningen. Detta gäller t ex kvinnor och framför allt arbetshandikappade.

Finland får ändå med beröm godkänt av examinatorn. Drygt 70% av dem som genomgått utbildning har som regel fått arbete efter 2 månader och de flesta dessutom inom utbildningsyrket. Jämfört med Sverige och framför allt Danmark är resultaten goda. En bidragande orsak till de goda resultaten kan vara att all utbildning slutförs ute på företagen genom praktikperioder på mellan 2 månader till 1 år. Under den perioden betalar arbetsgivaren halva lönen till yrkeskurscentralen. (AMU-centret).

#### **Pengar eller utbildning?**

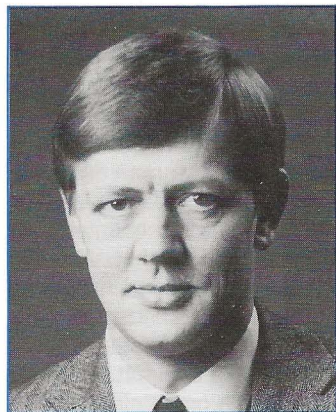
Bertil Rehnberg är kritisk mot det danska systemet, som låter den enskilde själv avgöra om han ska ha kontantersättning eller utbildning.

För Bertil Rehnberg är det arbetet i sig som är viktigast. - Alla åtgärder som kan leda till arbete bör prioriteras, säger han. Sysslöshet passiviserar. Om man inte har kvar en anknytning till arbetslivet riskerar man att sjunka ännu längre ner i passivitet och det blir allt svårare att återanpassa sig till arbetsmarknaden. Ge den som är arbetslös möjlighet till utbildning i stället. Det betalar sig för alla. En arbetslös i våra samhällen ska ju i alla fall försörjas. Och en utbildning kan på sikt ge större chans till jobb.

**«Bättre börda bär ingen med sig än mycket mannavett»**  
(ur Havamal)

Danmarks arbetsminister Henning Dyremose, om examinationen:

## **Ny modell för det nordiska samarbetet**



*– För oss i Danmark är AMU en del av arbetsmarknadspolitiken och ett instrument för den strukturomvandling, som är på gång i den danska industrin. Det är nödvändigt med en omställning av arbetskraften*

*så att deras kvalifikationer stämmer med de nya produktionsformerna. Annars riskerar vi att arbetsgivarna en vacker dag inte vill ha den arbetskraft som finns, säger arbetsminister Henning Dyremose.*

– Vi kritiseras för att dansk AMU gör vad företagen gör i andra länder, men vi ställer nu krav på att företagen ska ta ett större ansvar för vidareutbildningen. Dels genom att anmäla sina framtida arbetskraftsbehov till arbetsförmedlingen. Dels genom att vi gör en del av AMU-verksamheten brukarfinansierad, d v s den ska betalas av företagen. På så sätt skulle den statliga budgeten i högre

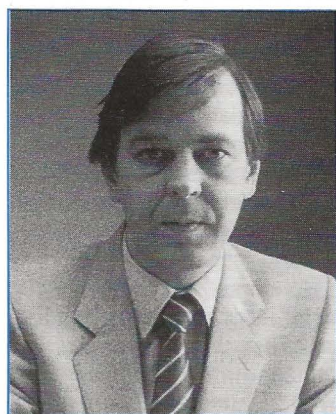
grad kunna gå till de arbetslösa.

– Jag vill också peka på att vi nyligen lagt förslag om «en offensiv arbetsmarknadspolitik», som bl a just tar upp behovet av flexibilitet i utbildningssystemet. Speciella insatser görs för de «äldre» unga, d v s de som är 25–29 år och som inte riktigt fått något fäste på arbetsmarknaden samt för kvinnor utan särskild utbildning. Dessutom har vi i dag andra utbildningsmöjligheter, som tex kurser för långtidsarbetslösa.

– Det har varit både spännande och inspirerande att vara utsatt för en sådan här examination, säger arbetsminister Henning Dyremose, som också menar att ministrarna nu funnit en framgångsrik modell för den fortsatta nordiska debatten.

Finlands arbetskraftsminister Urpo Leppanen om examinationen:

## **Mild och hänsynsfull kritik**



*– Det är alltid lättare att se sina egna problem genom någon annans ögon, säger arbetskraftsminister Urpo*

*Leppanen efter examinationen. Även om jag tycker att kritiken av vårt system har varit både mild och hänsynsfull. Kanske är problemen mer djupgående än vad som kommit fram i examinationen.*

– Vi är på det klara med att det behövs förändringar vad gäller organisationen av AMU. Det är inte bra att ha en tvådelad administration av utbildningen. Som det nu har varit har inte AMU fått den prioritet vi skulle önska i relation till annan utbildning. Vi kommer därför att flytta över

arbetsmarknadsutbildningen helt och hållet till arbetskraftsministeriets regi. Och vi är förstas väldigt intresserade av erfarenheterna med den nya AMU-organisationen i Sverige.

– Det är också viktigt att få arbetsgivarna att ta sitt ansvar för utbildningen. Som det nu är står staten för all utbildning. Vi ska försöka få dem med både i planering och finansiering av AMU-kurserna.

– För Finlands del står det helt klart att det finns ett speciellt behov av en arbetsmarknadsutbildning, som riktar sig speciellt till de arbetslösa, avslutar Urpo Leppanen.

# Examination – att granska och undersöka

*Arbetsmarknadsutbildningen i Danmark och Finland har varit utsatt för examination. Resultatet kan du läsa om här intill. Att examinera betyder att granska eller att pröva något. Det är alltså en kritisk verksamhet. Men det är också en undersökande verksamhet.*

Då nationer examinerar varandra finns inslag av båda delarna. Man granskar en verksamhet, men man undersöker också vad man kan lära av det land som examineras.

Nu har metoden alltså för första gången använts i det

nordiska samarbetet. Som examinator har Bertil Rehnberg, svensk auktoritet på arbetsmarknadsfrågor, fungerat.

– Jag har försökt redovisa både positiva och negativa erfarenheter av arbetsmarknadsutbildningen i de båda berörda länderna i syfte att locka till debatt och eftertanke, säger Bertil Rehnberg. Förhoppningsvis till nytta också för de länder som inte ingått i examinationen.

Att examinera länder är något som framför allt OECD använt sig av i sin verksamhet. Där gör man årliga examinationer av den ekonomiska situationen i varje medlemsland. Man har också tex examinerat hur några olika länder har handskats med ungdomsarbetslösheten.

En examination inom OECD följer i stort sett följande mönster:

- \* Det examinerade landet ger en skriftlig förklaring över den ekonomiska politik man för.
- \* Ekonomer inom OECD ställer samman en översikt efter ytterligare diskussioner med landets företrädare.
- \* Denna kompletteras med frågor kring problem, policy och ekonomiska utsikter på kort och längre sikt för det aktuella landet. Frågorna utarbetas i samråd med två länder som utsetts att vara examinatorer.
- \* Frågorna besvaras och diskuteras med det examinerade landet inför en ansvarig kommitté.
- \* Därefter publiceras en bearbetad version av rapporten, som både innehåller en faktadel och policyrekommendationer.

Under de senaste två åren har man inom den svenska arbetsmarknadsstyrelsen börjat examinera länsarbetsnämndernas verksamhet. Examinationen föregås av att man inom AMS tar fram material som sedan ligger till grund för diskussioner mellan företrädare för AMS och länsarbetsnämnden. Dessa rör arbetsmarknadssituationen i länet och nämndens verksamhet. Det, som framkommer i diskussionen sammanfattas i en rapport, som ges mycket restriktivt spridning.

Inom det nordiska samarbetet väntas nästa examination handla om arbetsförmedlingens mål, metoder och effektivitet.

## Ett år med svenska AMU-gruppen: "Måttet på vår effektivitet är att folk får jobb"

*- Det är något av en kulturrevolution att lära statstjänstemän jobba på marknadens villkor, säger Berit Rollén, generaldirektör för den nya AMU-gruppen i Sverige. Det innebär stora omställningar att själv tjäna ihop till verksamheten. Kurser, som ingen vill ha och personal, som inte klarar av förändringarna har vi ingen plats för i den nya organisationen.*

För drygt ett år sedan fick Sverige en ny myndighet. Ja, egentligen var det fråga om 26 nya myndigheter. Den centrala AMU-styrelsen, en regional AMU-myndighet i varje län samt det för Sverige, Finland och Norge gemensamma AMU-centret i Nordkalotten.

Tjugosex nya myndigheter. Det låter utmanande i tider när man allt mer talar om att skära ned den offentliga verksamheten och byråkratin. I själva verket var det just för att spara på de offentliga medlen, som den nya organisationen kom till. Tidigare var arbetsmarknadsutbildningen en stor och dyr verksamhet, som slukade närmare en fjär-

dedel av arbetsmarknadsdepartementets budget.

Det var svårt att få en ordentlig kostnadskontroll bl a för att det fanns ett delat ansvar för verksamheten mellan AMS och Skolöverstyrelsen. Nu skall hela verksamheten finansieras genom intäkter. Varje myndighet fastställer själv priser för sina tjänster och ansvarar för det ekonomiska resultatet av sin verksamhet.

- På sätt och vis ligger det i tiden att man börjat ifrågasätta formerna för statlig verksamhet, säger Berit Rollén. Förutom att arbetsmarknadsutbildningen varit väldigt dyr fanns också tendenser till att den började stelna i formerna.

- Genom den nya organisationen ville man tvinga oss till större rörlighet och till större kostnadskontroll. Genom att vi inte längre har några statliga anslag så tvingas vi ju se till att vi har tjänster, som någon är beredd att betala för.

### Affärsmässigt förhållande till AMS

Målet för verksamheten första året var att försöka sälja 10 % av kursverksamheten till företagen. Men länsarbetsnämnderna är alltså de största kunderna och svarar för nästan 95 % av inköpen. Nu står det visserligen inskrivet i instruktionen att AMU-

myndigheterna i första hand ska anordna utbildning för AMS räkning. Men förhållandet till AMS är numera rent affärsmässigt och man har inget emot att bli mindre beroende av länsarbetsnämnderna.

– Det är inte bra att vara så i händerna på en enda kund! säger de nya statliga affärsmännen.

– Ett skäl till att vi lyckats så dåligt med företagen är att vi släpar på ett dåligt rykte, som gäller hela arbetsmarknadspolitiken, säger Berit Rollén. Det enda sättet att bli av med det är att visa att vi ger en bra utbildning. Att folk, som gått hos oss blir duktiga och att man anställer dem. Det viktiga är att företagen successivt inser att vi har kompetens och att det är kvaliteten på den utbildning vi ger. Och det yttersta måttet på vår kvalitet – det är att folk får jobb!

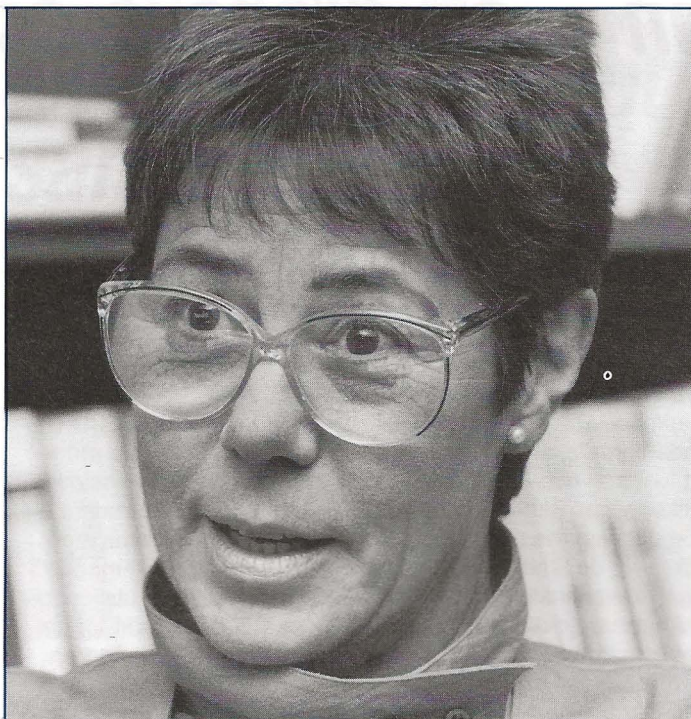
I Sverige är det ungefär 80 000 människor som deltar i arbetsmarknadsutbildning varje år. Det motsvarar ca 2 % av arbetskraften. Av dessa får 66 % jobb sex månader efter utbildningen.

– Det är en siffra som måste ökas. Vår målsättning är att 85 % ska få jobb, säger Berit Rollén. Om fler får jobb efter utbildningen, så ökar också intresset bland de arbetslösa att satsa på utbildning.

### Personalen måste ut på företagen

Ett år är en kort tid när det gäller att inplantera ett nytt tänkande i en stor organisation. AMU-gruppen i Sverige har ca 6000 anställda fördelade över hela landet. Det är en krävande process att få alla med sig och att få alla att ställa om sig till de förändringar, som krävs när man nu ska gå ut och konkurrera med andra på utbildningsmarknaden.

– I år har vi fördubblat utbildningsinsatserna för den



– Motivationen för att välja utbildning ska vara att få jobb,

Foto: Reportagebild.

egna personalen, berättar Berit Rollén. Vi har 4000 utbildare, som måste vara beredda att ställa om sig för att kunna möta industrins behov. Framför allt måste vi lära oss mer om ny teknik och det gäller att inte släpa efter i förhållande till företagen.

– Det bästa vore om vi kunde få regler, som säger att alla lärare med vissa bestämda mellanrum måste ut på företagen för att få yrkespraktik. Vår personal måste vara beredd att röra på sig och verkligen ställa upp på förändringar. Annars finns det ingen plats för dem i den nya organisationen!

Men det är inte bara lärarna som behöver ställas om. Också själva formerna för utbildningen måste ses över. För att få företagen intresserade så måste utbildningen ske på deras villkor. Det kan tex innebära att man tar fram utbildningspaket, som kan användas när det är spiltider i produktionen. Där man alltså er-

inte pengar, säger Berit Rollén på svenska AMU-styrelsen.

bjuder material och handledarresurser.

Det kan också innebära att man ordnar kurser på tider som är lite otraditionella. Småföretagen är tex intresserade av att få kurser på deltid, några eftermiddagar i veckan.

### Utbildning i moduler

Lyhördhet och flexibilitet är alltså förutsättningar för att kunna sälja mer till företagen. Men hur fångar man i tid upp företagets behov så man har en utbildning att erbjuda när företagen frågar efter den? Enligt den nya AMU-styrelsen är de personliga kontakterna med näringslivet det viktigaste instrumentet.

– Vi satsar mycket på de gamla kursnämnderna. De kan hjälpa oss att följa utvecklingen i varje bransch.

– Decentralisering innebär också att man i varje län kan anpassa och komplettera kursplanerna efter speciella behov som finns i regionen.

Varje regional myndighet beslutar själv vilka kurser, som ska anordnas i regionen. Man har eget ansvar såväl för ekonomi som för effektivitet och kvalitet i utbildningen. Kursplanerna fastställs centralt, men kan alltså anpassas regionalt. För att öka flexibiliteten eftersträvar man att alla kurser indelas i moduler, som kan bytas ut och som också snabbare kan revideras. Att, som i Danmark, ha en obligatorisk revidering vart femte år imponerar inte stort på Berit Rollén:

– Det förefaller väldigt långt mellan varven. För de mest utnyttjade kurserna och områden där förändringar sker snabbt måste man se över kurserna betydligt oftare. Kanske vart annat år.

### Jobb – inte pengar – bästa motivationen

I Sverige har kontantersättningen vid arbetslöshet ökat och kommit att utgöra en allt större del av det totala arbetsmarknadsstödet. På det senaste året har andelen ökat från traditionellt 10 % till närmare 30 %, vilket egentligen strider mot de politiska målsättningarna. Detta motverkar enligt många bedömare intresset för utbildning.

Men Berit Rollén tror inte på att stimulera utbildning genom ekonomiska subventioner. Det viktiga är motivationen. Att se att utbildning leder till jobb, att få prova på olika former av utbildning, att få göra studiebesök, få ordentlig vägledning. Det är något som arbetsförmedlingen och AMU tillsammans borde hitta former för.

Utbildning bara för utbildningens egen skull eller utbildning som någon sorts förvaring är ingenting för ett affärsinriktat utbildningsföretag, som det nya AMU.

– Det måste också ställas krav på deltagarna. Vi måste eftersträva en hög kvalitet på de utbildade. Drivkraften för de som utbildar sig ska vara att få ett jobb!

## AMU på export

*Mocambique, Tanzania, Nicaragua, Sri Lanka. På alla dessa platser kan man snart se den svenska AMU-flaggan vaja.*

Att sälja utbildning innanför Sveriges gränser är inte längrer för AMU. Nu har man också börjat kasta blickarna mot tredje världen.

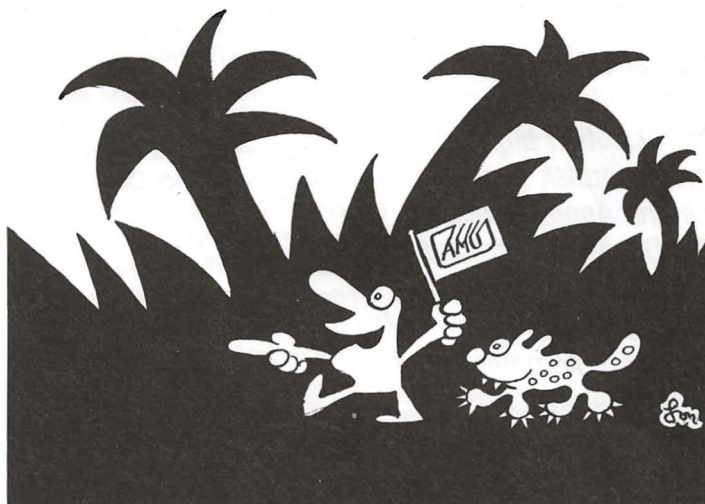
På AMU i Eskilstuna har 8 verkstadsarbetare från Mocambique just avslutat sin utbildning. Under sex månader har de fått utbildning i verktygstillverkning och underhållsarbete på bekostnad av Gense International AB.

Företaget, som tillverkar rostfria bestick, har en fabrik i Mocambique, som man driver med inhemsk arbetskraft. De som nu fått en AMU-utbildning i Eskilstuna är framför allt förmän som behövt viss påbyggnads- och arbetsledareutbildning. Innan de kom till Sverige hade de fått 120 timmars svenskundervisning.

– Så här efteråt kan man väl säga att lite mer språkutbildning hade varit bra och att kunskapsanalysen förmodligen kunde gjorts mer praktiskt inriktad på plats i Mocambique, säger Stig Nyström, som är utbildningschef på AMU i Eskilstuna. Men på det hela taget är vi mycket nöjda från båda parter och ser gärna fram emot ett fortsatt samarbete.

På AMU i Malmö har man också erfarenheter av att utbilda kursdeltagare från tredje världen. Bland annat har man utbildat 12 lärarkandidater från Sri Lanka, som i sin tur ska föra hem kunskaper om hur underhåll av maskiner går till.

I byrålådan på AMU i Malmö ligger också offerter och planer på andra spännande utbildningsprojekt, som tex utbildning av verktygsmakare från Kina och underhållspersonal på hotell för Libyen. Förhandlingar pågår också med Australien och Mexico.



På AMU Norrbotten är man just med om att planera en bergarbetarutbildning för gruvarbetare i Nicaragua tillsammans med bla LKAB.

– Det finns ett stort behov av yrkesutbildning i tredje världen, säger AMU-direktören Ulf Olofsson, som menar att det finns goda möjligheter för AMU att vara med och tävla på den marknaden.

De här försöken att exportera arbetsmark-

nadsutbildning till länder utanför Norden uppmuntras också av AMU-styrelsens generaldirektör Berit Rollén:

– Jag tror mycket väl att vi både kan sälja läroplaner och genomföra utbildning utomlands, säger Berit Rollén. Men jag tror att det allra viktigaste är att lära andra länder att satsa på utbildning i stor skala som ett medel att förbygga och bekämpa arbetslöshet.

## Endast ett fåtal utnyttjar AMU i annat nordiskt land

*I Norden finns en konvention som gör det möjligt för arbetssökande att utnyttja arbetsmarknadsutbildning i ett annat nordiskt land. Tanken med överenskommelsen har varit att man ska kunna dra nytta av varandras utbildningskapacitet.*

Det kan t ex gälla speciella kurser, som inte finns i det egna landet för att de är för smala. Eller det kan gälla en utbildning som faktiskt är geografiskt närmare eller mer tillgänglig i grannlandet.

Den här överenskommelsen om samarbete inom arbetsmarknadsutbildningen har funnits sedan juni 1983. Men hur mycket utnyttjas den i praktiken? En kartläggning, som påbörjats av den nordiska gruppen för arbetsmarknadsutbildning, den s k NAMU-gruppen, visar att ett mycket begränsat antal dragit

nytta av dessa möjligheter och att överenskommelsen inte har fått någon nämvärd effekt.

Förmodligen beror det på att folk helt enkelt inte känner till att man kan söka till AMU-utbildning i ett annat nordiskt land, säger Berndt Molin, som är sekreterare i gruppen. Ett annat skäl kan ha varit att man sökt, men att det inte funnits tillräckligt med platser i de aktuella kurserna.

NAMU-gruppen bildades under hösten 1986 för att främja nordiskt samarbete på

utbildningsområdet och består av representanter för de centrala arbetsmarknadsmyndigheterna i Norden. Avsikten har varit att skapa ett forum där man kan diskutera erfarenheter från arbetsmarknadsutbildningen i resp land och kunna ge förslag till olika gemensamma nordiska projekt.

Den närmaste uppgiften blir nu att finna orsakerna till varför överenskommelsen om samarbete inom arbetsmarknadsutbildningen inte fungerat.

## Gränslös utbildning på Nordkalotten

*Nu har arbetsmarknadsutbildningen på Nordkalotten blivit ännu mera nordisk genom att centret öppnats också för Danmark och Island. Visserligen tror man inte att antalet nya kursdeltagare kommer att bli särskilt stort på grund av de långa avstånden. Men man tror på ett ökat samarbete när det gäller utvecklings- och försöksprojekt. Kvalificerad teknisk utbildning - och då särskilt för kvinnor - hör till de första projekten.*

Till Övertorneå har människor från våra nordligaste trakter kommit i alla tider. Redan under medeltiden fanns en marknadsplats där. Resande, som skulle ut på långa och strapatsrika resor, stannade till och förberedde sig för sina ärenden i ödemarken. Historiskt sett har det alltid funnits ett nära samarbete mellan människor i trakten av Nordkalotten. Tvärs över språkgränserna och tvärs över nationsgränserna.

Det är något av den traditionen, som lever vidare i Nordkalottens AMU-center. Redan för 25 år sedan började ett samarbete att växa fram mellan arbetsförmedlingarna på Nordkalotten och tio år senare avslöt Finland, Norge och Sverige ett på försök starta en gemensam arbetsmarknadsutbildning i Övertorneå. Denna slog så väl ut att den blivit permanent och i samband med omorganisationen av hela den svenska arbetsmarknadsutbildningen har den nu också blivit en självständig myndighet.

### Försökscentrum

Nu har man alltså tagit ett steg mot att bli ännu mera nordisk genom att centret också öppnats för Danmark och Island. På så sätt kan centret utnyttjas för gemensamt utvecklingsarbete när det gäller att förnya och förbättra arbetsmarknadsutbildningen i Norden.

– Vi kan nu gemensamt satsa på att utveckla vår pedagogik. Tex kan vi pröva olika former för lärarutbildning, säger utbildningsdirektör Birgitta Thellmann-Gustavsson som är styrelseordförande i Nordkalottens AMU-center.

– Vi kan också i högre grad satsa på försök att lägga upp mer kvalificerad utbildning i samarbete med näringslivet och högskolorna.

Just i dagarna påbörjas en samnordisk teknisk utbildning inom bl a data- och robotteknik. Det är ett försök som bedrivs tillsammans med Tekniska Högskolan i Luleå, distriktshögskolan i Alta, Ingenjörshögskolan i Narvik och Universitetet i Uleåborg. Avsikten är att försöka möta den stora brist på kvalificerade tekniker, som framför allt Norge och Sverige lider av.

### Teknik för kvinnor

– Vi är speciellt intresserade av att få med kvinnor i projektet, säger Birgitta Thellmann-Gustavsson. Kvinnor som vill pröva på ny teknik ska kunna inbjudas till "pröva på"-kurser. Syftet är att få fler kvinnor intresserade av att satsa på tekniska yrken. Till de här kurserna rekryteras deltagare från hela landet. En del av utbildningen kommer att ske på Högskolan i Luleå och med viss praktik i hemlandet.

– Vi planerar också att starta en speciell teknikerut-



*Kurser i teknik enbart för kvinnor planeras nu på Nordkalotten.*

*Foto: Henrik Saxgren/2. maj.*

bildning enbart för kvinnor, berättar Birgitta Thellmann-Gustavsson. Jag tror det är viktigt med separata kurser där kvinnor stöttar varandra och där språket kan anpassas till oss som inte redan kan namnet på alla tekniska prylar.

I det här fallet samarbetar Nordkalotten med Stiftelsen för Industriutveckling i Norden, som kom till på initiativ av den sk Gyllenhammargruppen. Stiftelsen ska hjälpa till med att ta kontakt med storföretag som kan

vara intresserade av att satsa på en teknisk fortbildning av sina kvinnliga anställda. Man räknar med att den första kursen ska komma igång till september.

På sikt är målet inställt på att Nordkalottens AMU-center ska bli en rent nordisk institution. Ministerrådet har satt igång en utredning med anledning av detta. Som utredare har NAUT engagerat kontorchef Unni Raun vid Arbeidsdirektoratet i Oslo. Ministerrådet väntas behandla frågan under hösten 1987.



Gemensam nordisk arbetsmarknad:

## ”... att fritt kunna ta arbete i annat nordiskt land.”

Överenskommelsen om gemensam nordisk arbetsmarknad, hur fungerar den egentligen? Sedan mer än trettio år har vi rätt att söka arbete och att slå oss ned var som helst inom Norden.

Att arbetskraft från grannländerna inte ifrågasätts när de anställs på en arbetsplats har kanske varit ett av de mest konkreta uttrycken för det nordiska samarbetet och samhörigheten folken emellan.

Men även om den fria nordiska arbetsmarknaden är ett begrepp, som är fast rotat i alla länder, inträffar naturligtvis fall, som sätter överenskommelsen på prov. Vi börjar med några fall som just nu utreds i Sverige. Har du egna exempel? Skriv till Nordisk Arbetsmarknad och berätta!

### Endast för bofasta!

Ett färskt exempel har vi hämtat från de nordliga gränstrakterna mellan Finland och Sverige.

De finska kommunerna Torneå och Kemi skulle bygga nytt kulturcentrum och bibliotek. I kontrakten med byggföretagen hade kommunerna fört in en särskild bestämmelse som gick ut på att entreprenörerna i första hand skulle anlita arbetskraft med boplatz och hemort i de resp kommunerna.

Detta drabbade en finsk byggnadsarbetare, som var

bosatt i Haparanda i Sverige. Denne hade sökt och fått löfte om anställning, men fick senare besked om att han inte kunde räkna med något jobb eftersom han inte var bosatt i den aktuella kommunen. Detta har fått Svenska Byggnadsarbetareförbundet att reagera eftersom man anser att den fria nordiska arbetsmarknaden helt satts ur spel.

På det finska Arbetskraftsministeriet anser man inte att det är fråga om någon diskriminering eller att avtalet strider mot den gemensamma överenskommelsen.

Detta besked är man dock inte nöjd med på det svenska arbetsmarknadsdepartementet, som tycker det är märkligt att en regional myndighet kan teckna avtal, som innebär att endast folk bosatta på orten ska få rekryteras till vissa arbeten. Frågan är därför inte avslutad.

### Läkarvikarie

En svensk läkarstuderande har också drabbats av de finländska restriktionerna. Först vägrades han att delta redan vid inträdesproven till läkarutbildningen. Detta beslut upphävdes dock bl a eftersom pojakens mor var född i Helsingfors och han faktiskt ta-

lade flytande finska. Dessutom påpekades att intagning till svensk läkarutbildning inte lägger några hinder i vägen för finländska studenter.

När ett år av studierna kvarstod fick han, i konkurrens med 25 andra sökande, ett sommarvikariat som läkare vid sjukhuset i Vasa. Strax innan han skulle börja vikariatet fick han dock besked från Social- och Hälsodepartementet i Helsingfors att han saknade den formella rätten att före avlagd examen få arbeta som läkarvikarie vid finskt sjukhus eftersom han ej var finsk medborgare. Någon sådan motsvarande regel finns inte i Sverige.

Ärendet har föranlett en rad kontakter mellan arbetsmarknadsdepartementet i Stockholm och Arbetskraftsministeriet samt Social- och Hälsovårdsministeriet i Helsingfors.

Det aktuella fallet har under hand lösts med hjälp av dispens. Den principiella frågan är dock fortfarande olöst.

### Är danska dykare bättre än svenska?

Ska 19 veckors dykutbildning hos den svenska marinen inte

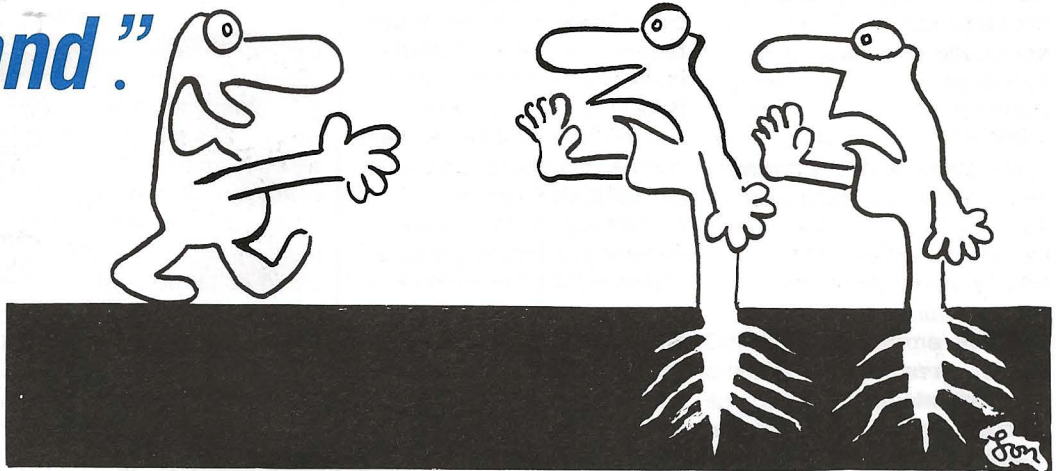
vara tillräckligt för att klara av undervattensarbeten i Danmark? Den frågan riktar de svenska Byggentreprenörerna i en skrivelse till Arbetsmarknadsdepartementet.

Bakgrunden är att det danska Skibstilsynet tvingar svenska dykare, som tar jobb i Danmark att först genomgå en tvåveckorskurs i danska dykeribestämmelser.

Till saken hör att den danska dykarlagen inte kräver högre kompetens än de internationella rekommendationer, som redan följs inom den svenska utbildningen och att de danska säkerhetsföreskrifterna och bestämmelserna i sak inte skiljer sig från de svenska. Dansk dykutbildning omfattar dessutom bara 7 veckor jämfört med svensk som är på 19 veckor.

Från Byggentreprenörerna, som representerar de svenska anläggningsdykarna, upplevs den danska tvåveckorskursen som ett stort och onödigt hinder och närmast som ett uttryck för protektionism.

Den svenska byggbranschen sysselsätter omkring 180 dykare, som framför allt används för vissa avancerade undervattensarbeten. Tillgången på arbete varierar kraftigt, vilket gör den nordiska arbetsmarknaden särskilt attraktiv.



## Ny rapport om arbetsmarknadsstatistik

Nu har rapporten kommit från det tredje nordiska seminariet om arbetsmarknadsstatistik, som ägde rum i Hanstholm i Danmark den 7.-10. oktober 1985.

Seminariet hade anordnats av det Nordiska utskottet för arbetsmarknadsstatistik (NUA) i samarbete med NAUTs utskott för arbetsmarknadsforskning.

Under seminariet presenterades en rad forskningsrapporter och bakgrundsdokument om arbetsmarknadsforskning och arbetsmarknadsstatistik, t ex bruttoströmsstatistik och arbetsstatistik.

Intervjubarade arbetskraftsundersökningar och registerbaserad arbetsmarknadsstatistik diskuterades också.

Övervägande delen av de dokument som lades fram under seminariet har nu publicerats i rapporten "Nordisk seminar om arbejdsmarkedsstatistik" (320 sid), som utgetts av Nordisk statistisk sekretariat (NSS). I rapporten ingår en förteckning av samtliga dokument. Dessa och rapporten kan beställas från

NSS, Postboks 2550, DK-2100 København Ø, tlf: 01 29 82 22.

## Omläggning av den nordiska halvårsstatistiken

Den nordiska halvårsstatistiken om utvecklingen på arbetsmarknaden utkommer sedan 1984 två gånger per år, i april/maj samt i oktober/november. Statistiken gäller de nordiska länderna utom Island.

Hittills har denna statistik omfattat 12 tabeller med halvårsvisa uppgifter om arbetslöshet och sysselsättning i huvudsak baserade på arbetskraftsundersökningarna (AKU) i de nordiska länderna.

Nu pågår en revidering av halvårsstatistiken. I fortsättningen kommer den att gå

ifrån de halvårsvisa uppgifterna och i stället varje halvår redovisa kvartalsuppgifter över utvecklingen.

Vidare undersöks möjligheterna att komplettera statistiken med uppgifter om arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Resultatet av omläggningen kommer att presenteras under 1987.

Halvårsstatistiken distribueras kostnadsfritt och kan beställas från *Nordisk statistik sekretariat, Postboks 2550, DK-2100 København K, tlf: 01 29 82 22.*

EG och arbetslösheten:

## Tror inte på mirakler!

– Full sysselsättning är inte längre något mål för EGs arbetsmarknadspolitik. Den finns ingen medicin som är tillräckligt stark för att rå på den stora arbetslöshet vi har i dag inom EG.

Det säger lite uppgivet EG-Kommissionens vice ordförande Manuel Marin, som nyligen besökte den danske arbetsministern Henning Dyrmosé. Manuel Marin har ansvar för sysselsättning, sociala frågor och utbildning inom EG.

Arbetslösheten inom EG ligger på i genomsnitt drygt 11 % i dag och väntas, om ingenting görs, stiga till 11,9 % år 1990. Värst utsatta är ungdomarna som utgör 41,1 % av de arbetslösa.

– Det enda som kan hjälpa är en offensiv ekonomisk poli-

tik som resulterar i en snabb och kraftig tillväxt. Men vi har inte samma ekonomiska situation som vi hade på 60-talet där en viss procents tillväxt automatiskt ledde till ett visst antal nya jobb, säger EGs vice ordförande. Idag måste tillväxten vara oerhört kraftig för att den över huvud taget ska ge utslag.

– Någon full sysselsättning kan vi inte längre räkna med. Vad det nu handlar om är att på ett intelligent vis fördela de jobb som finns och att försöka återskapa de arbetstillfällena som vi förlorat genom kraftiga strukturförändringar.

– Det är viktigt att medlemsländerna själva skapar en social och ekonomisk politik, som i största möjliga mån gagnar den ekonomiska tillväxten och att det sker i dialog mellan resp lands regering och arbetsmarknadsparter. Det är något som varje land måste klara av själv. Några mirakler utifrån



kan ingen räkna med, säger Manuel Marin från EG-Kommissionen.

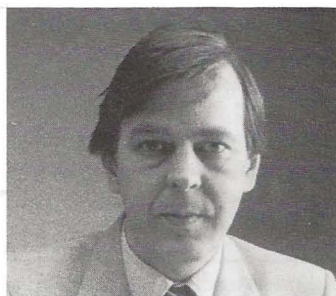
Manuel Marin från EG-Kommissionen, med ansvar för sysselsättningsfrågor inom EG.

## Detta är Nordisk Ministerråd på arbetsmarknadsområdet

Fyra män och en kvinna har ansvar för regeringarnas samarbete om arbetsmarknads- och sysselsättningsfrågor i de nordiska länderna.



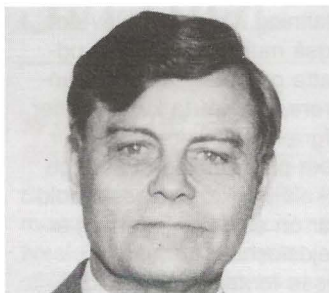
DANMARK:  
*Henning Dyremose*  
Det konservative Folkeparti (KF)  
Arbejdsminister 1986-



FINLAND:  
*Urpo Leppanen*  
Finlands landsbygdsparti (Smp)  
Arbetskraftsminister 1983-



ISLAND:  
*Alexander Stefanson*  
Framsíðriddspartiet (F)  
Socialminister 1983-



NORGE:  
*Leif Haraldseth*  
Arbeiderpartiet  
Kommunal- og arbeidsminister 1986-



SVERIGE:  
*Anna-Greta Leijon*  
Sveriges socialdemokratiska arbetarparti (S)  
Arbetsmarknadsminister 1982-

## NORDISKE PROJEKTER I 1987

I løbet af sommermånederne 1986 flyttede ministerrådssekretariatet i Oslo til

København og blev slået sammen med sekretariatet for det nordiske kultursamarbejde.

I forbindelse med denne sammenlægning er der ændret en del af de budgettrutiner, som har været gældende for det nordiske samarbejde på arbejdsmarkedsområdet. Noget nyt i budgetprocessen er, at fagministerrådet, i dette tilfælde arbejdsministrene, skal godkende projektprogrammet, som udarbejdes af NAUT. Projektprogrammet for 1987 blev færdigbehandlet af NAUT i oktober 1986 og endelig godkendt af arbejdsministrene ved årets ministerrådsmøde.

### 9,5 mill til fælles projekter

Det samlede budget for 1987 er på ca 9,5 mill DKK, hvoraf ca halvdelen 5,2 mill DKK anvendes på de projekter, der er besluttet som en del af den nordiske handlingsplan, Norden i vækst.

Den nordiske handlingsplan kører foreløbig frem til udgangen af 1988. På Nordisk Råds 35. session i den sidste uge af februar 1987, vil det blive besluttet, hvorledes handlingsplanen skal følges op på de enkelte sektorer.

Noget af det nye, der kom ind i NAUT's projektprogram i 1986, var den nordiske eksamination (som nærmere omtales i dette nummer). Dette projekt videreføres i 1987 med en eksamination af *arbejdsformidlingens effektivitet*. Også ved eksaminationen i 1987 begrænses analysen af det udvalgte tema om arbejdsformidlingens effektivitet til nogle få lande.

I projektprogrammet er der derudover afsat midler til et seminar, også om arbejdsformidlingens effektivitet, hvor det er hensigten nærmere at behandle effektiviseringen af AFs kundeservice, specielt med henblik på udvikling af nye serviceformer og -metoder.

I regi af en ny nordisk kon-

taktgruppe for migrations-spørgsmål er det planen at iværksætte en række projekter, dels om arbejdskraftens bevægelighed over grænserne i de nordiske lande, og dels om de arbejdsmarkeds-mæssige problemer, der følger af indvandringen til de nordiske lande, primært af flygtninge og familiemedlemmer til tidligere indvandrere.

### Statistik mangler

Det er en væsentlig hindring i arbejdet med migrations-spørgsmål, at der ikke findes en samlet nordisk statistik over arbejdskraftens mobilitet over landegrænserne. Ét af delprojekterne i dette migrationsprogram er derfor at udarbejde en bedre migrationsstatistik. Dette projekt sker i samarbejde mellem NAUT og Nordisk statistisk sekretariat (NSS). Derudover iværksættes et forprojekt med henblik på en empirisk undersøgelse af arbejdskraftens mobilitet og betydningen af det fælles nordiske arbejdsmarked, herunder arbejdsformidlingens medvirken ved arbejds-søgning i et andet nordisk land.

Når man vurderer det samlede projektprogram for 1987, kan man se, at der ikke har været plads til særlig mange nye projekter. Dette skyldes, at de fleste af projekterne, – 25 ud af i alt 31 – er en videreføring af tidligere iværksatte projekter, som f.eks. handlingsplanen, der er besluttet for en 3-årsperiode, eller permanente aktiviteter, som f.eks. det årlige temaseminar for arbejdsformidlingens medarbejdere.

Interesserede henvises i øvrigt til det årlige projekt-katalog: *NAUT-kataloget 1987*, der vil udkomme i NAUT-rapportserien i marts 1987.

### Steen Arnstrup

Arbejdsmarkedskonsulent  
Nordisk Ministerråd

## DANMARK

**Carsten Jarlov – ny arbejdsdirektør i Danmark**

Danmark har fået en ny arbejdsdirektør, Carsten Jarlov. Han er cand. scient. pol. og har som forsker ved Århus Universitet bl.a. beskæftiget sig med ungdomsarbejdsløshed. Han har tidligere været ansat i undervisningsministeriet og finansministeriets administrationsdepartement. I Arbejdsdirektoratet bliver en af hans vigtigste opgaver at gennemføre en modernisering af arbejdsformidlingen og at omsætte regeringens offensive arbejdsmarkedspolitik i praksis.

### En offensiv arbejdsmarkedspolitik

En effektiv arbejdsmarkedspolitik skal både kunne virke på kort og på langt sigt. De omstillingsproblemer, der eksisterer på helt kort sigt, er tydeligt kommet frem i form af flaskehalsproblemer på arbejdsmarkedet.

Arbejdsministeren har i den forbindelse, i november 1986, fremlagt en redegørelse til folketinget om en offensiv arbejdsmarkedspolitik, der med baggrund i arbejdsmarkedspolitikens opgaver tager fat på at løse såvel de kortsigtede som de mere langsigtede omstillingsproblemer på arbejdsmarkedet.

Inden for rammerne af en sådan offensiv arbejdsmarkedspolitik skal der i de kommende år særlig sættes på følgende hovedområder:

- en væsentlig forbedret overvågning af arbejdsmarkedet, hvilket er en afgørende forudsætning for, at der kan reageres hurtigt og målrettet i forhold til arbejdsmarkedets konkrete problemer,
- effektiv formidling, der sikrer en hurtig og sikker matchning af udbud og efterspørgsel af arbejdskraft,

- en sammenhængende og målrettet vejledningsindsats, der medvirker til rigtige uddannelser og erhvervsvalg,
- en uddannelsesindsats, som sikrer overensstemmelse mellem arbejdsstyrkens faglige kvalifikationer og arbejdsmarkedets behov,
- en omlægning af særforanstaltningerne, således at de harmonerer med de virkelige udsatte gruppers situation og arbejdsmarkedets behov. Det gælder især den ældre del af den unge generation, som endnu ikke har fået en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, og de langtidsledige kvinder, der tegner sig for en voksende andel af arbejdsløsheden.

### Øget beredskab overfor flaskehalsproblemer nødvendigt

Det er uden mening og værdi at opgøre arbejdsmarkedets flaskehalsproblemer i ét tal, fremgår det af arbejdsministeriets rapport for 1986 om arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedspolitik. Med 1/2 mill. jobskift om året ændrer arbejdsmarkedet karakter så at sige fra dag til dag.

Udviklingen har medført, at arbejdsløsheden de sidste par år er faldet med ca 60 000 fuldtids arbejdsløse. Nedgangen gør sig gældende indenfor alle regioner og akasser, men er dog skævt fordelt. Rapporten peger bl.a. på, at der indenfor visse fag er "fuld beskæftigelse" i visse regioner af landet, men samtidig høj arbejdsløshed i andre regioner.

Rapporten er udgivet af arbejdsministeriet, Økonomisk-statistisk konsulent.

Udover den årlige rapport har arbejdsministeriet udgivet en artikelsamling om arbejdsmarkedsforskning, projekter der yderligere belyser de problemer der omtales i årsrapporten. Artikelsamlingen hedder: "Dynamik, Kvinder, Mobilitet, Teknologi, Marked.

*Forskningsrapport 1984–85", og kan ligeledes rekvireres ved henvendelse til den økonomisk-statistiske konsulent, Arbejdsministeriet.*

### Ændring af ungdomsindsatsen i Danmark

Det danske folketing vedtog lige før jul visse ændringer af indsatsen til bekæmpelsen af ungdomsarbejdsløsheden. På baggrund af et forslag fra socialdemokratiet blev der indgået et forlig mellem næsten alle folketingets partier om følgende ændringer.

For det første blev aldersgrænsen ændret, således at man skal være under 30 år (mod tidligere under 25 år) for at deltage i en ungdomsforanstaltning. Desuden blev det også muligt for særskilt udsatte grupper, f.eks. indvandrere, ufaglærte kvinder eller afgrænsede persongrupper, som på grundlag af særlige lokale beskæftigelsesforhold har en ekstraordinær høj arbejdsløshed, at deltage i disse foranstaltninger.

Denne ændring skal ses på baggrund af forskydningen i ungdomsarbejdsløsheden i Danmark, hvor beskæftigelsesproblemerne nu også i særlig høj grad berører de 25–29 årige. Denne aldersgruppe har i dag, sammen med de 20–24 årige, den højeste arbejdsløshed i Danmark.

For det andet skete der med lovændringen en forlængelse af det såkaldte kommunale pligtbeløb.

Det betyder, at hver kommune og hver amtskommune i Danmark skal afsætte henholdsvis 130 kr. og 10 kr. pr. indbygger til bekæmpelse af arbejdsløsheden blandt de under 30 årige.

## FINLAND

### Jämställdhetslag nu också i Finland

Till första jämställdhetsom-

budsman i Finlands historia utnämndes i början av året för en femårsperiod jur. lic. Paavo Nikula. Jämställdhetsombudsmannens huvudduppgift är att övervaka den jämställdhetslag som trädde i kraft från början av året. Den nya jämställdhetslagen, som förbjuder könsdiskriminering i arbetslivet, innebär att FN:s konvention som gäller diskriminering slutligen förverkligas också i Finland.

Den nye jämställdhetsombudsmannen, Paavo Nikula, anser att hans centralaste uppgift i begynnelsekedet är attitydfostran och att inverka på diskrimineringsfall främst via offentligheten.

Kvoteringsprincipen, enligt vilken lika många tjänster skulle reserveras för kvinnor som för män vid ämbetsverk och inrättningar, understöds inte av Nikula. Däremot uppger han att han ska försöka verka för att jämställdhet förverkligas vid anställning och avlöning. Medborgarna kan vända sig till jämställdhetsombudsmannen i alla ärenden, där män och kvinnor på grund av kön kommer i olika ställningar.

## NORGE

### Arbejdsmarkedsinformasjon i bibliotekene

Arbejdsdirektoratet har – i samarbeid med Statens Bibliotektilsyn – innledet en landsomfattende informasjonskampanje i bibliotekene.

Kampanjen "Arbeidsformidlingen i bibliotekene" tilbyr i første omgang stands og informasjonsøyale med brosjyremateriell til 47 bibliotek. Alle bibliotek får tilbud om plakater og brosjyremateriell.

Kampanjen er landsomfattende, og fylkesarbeidskontoret står for aktivt samarbeid med flere bibliotek i hvert fylke.

### Idrett og arbeid

Arbeidsmarkedsetaten skal nå engasjere seg i de norske toppidrettsutøverne, bl.a. gjennom arbeidsmarkedsopplæring.

Gjennom PROSJEKT 88 gis nå en rekke unge og lovende idrettsutøvere økonomisk støtte, men det er også viktig at disse gis muligheter for et mest mulig normalt liv utenfor treningsøktene, bl.a. en viss tilknytning til arbeidslivet.

Arbeidsmarkedsetaten vil tilby de aktuelle toppidrettsutøvere bl.a. yrkesrettledning, arbeidsmarkedsopplæring og formidlingsmessig service.

### Omlagging av støtte- og styringssystemet for bedrifter for vernet arbeid

Regjeringen har foreslått et nytt støtte- og styringssystem for bedriftene for vernet arbeid fra 1. januar 1987. Formålet er økt attføring og en best mulig ressursutnyttelse i bedriftene. Samtidig foreslår Regjeringen midler til videreutbygging av arbeidssamvirketiltakene. De gir vanlig vernet arbeid for de svakestegruppene yrkeshemmede.

Forslaget innebærer en klarere ansvarsdeling mellom bedriftenes eiere og staten. Statens oppgaver knyttes til attføringsvirksomheten. Eierne får den lokale styringen av bedriftene, og må legge opp en forsvarlig økonomisk drift innenfor de rammer for virksomheten som staten trekker opp. Bedriftenes gjeldsbyrde skal vurderes nærmere.

### Internasjonalt seminar om kvinner og arbeid

Den norske regjeringen skal sammen med OECD arrangere et internasjonalt seminar på temaet "kvinner - lokale

initiativ - jobbskapende" i Oslo den 18.-19. mai i år.

Seminaret er en oppfølging av et tidligere seminar om samme tema. Hensikten nå er å diskutere hvilke mål og skritt som har vært gunstige når det gjelder å skape flere arbeidsplasser for kvinner bl.a. gjennom å starte egne virksomheter. Man skal også gjennomgå hvordan ulike politiske tiltak har fremmet tilgangen på kapital og rådgivning og hva slags utdanning som viser seg effektiv for å støtte kvinner som vil starte opp egne virksomheter.

## SVERIGE

### Ny styrelse i AMS og länsarbetsnämnderna

Som en følge av at arbeidsmarknadsverket från och med årsskiftet har fått en ny instruksjon har AMS styrelse og länsarbetsnämndernas styrelser fått en ny sammansætning.

I AMS styrelse har nu de offentliga arbetsgivarna, staten, landstingsförbundet og kommunförbundet fått representation.

Även i länsarbetsnämnderna har de offentliga arbetsgivarna blivit representerade med ett mandat från kommunerna i länet og ett mandat från landstinget.

### Stämplingen slopad på arbetsförmedlingarna!

Arbetsmarknadsstyrelsen har beslutat att ändra reglerna för kontroll av arbetslöshetsförsäkringen, den sk stämplingen på förmedlingarna. I fortsætningen ska de arbetslösa komma till förmedlingen när det finns arbete, utbildning eller annan åtgärd att erbjuda eller när en förmed-

lingskontakt behövs med utgångspunkt från kundens behov.

De ska däremot inte behöva komma enbart för att få en markering i sina kassa- eller KAS-kort. Reformen berör över 400 000 personer som vid mer än en miljon besök under 1 år stämplar sina kort.

### Till posten för att söka jobb

Nu kan arbetssökande som bor i vissa glesbygder gå in på posten, i vissa fall försäkringskassan, og hämta Platsjournalen, informationsbroschyrer om arbetsförmedlingens service, få olika typer av blanketter, skriva in sig som arbetssökande eller beställa tid på ett arbetsförmedlingskontor i en närliggande ort.

Ett 50-tal orter runt om i landet ska nu få tillgång till denna service.

### Nu etableras teknikerförmedlingar

Framtidsutsikter visar att under resten av 80-talet behövs näringslivet 45 000 nya tekniker og behovet ökar ytterligare under 90-talet.

Inom AMS har man därför nu satsat på särskilda teknikerförmedlingar som ska spåra upp ingenjörer, systemare, programmerare og annat tekniskt "stovilt" åt företagen. I jakten använder man sig av konventionella metoder för att locka fram teknikerna ur sina gömställen. Teknikerförmedlingen ska vara fullt utbyggd i alla län 1989.

### NORDISKA PUBLIKATIONER:

**Ekonomiska bidrags- og ersätningssystem og nordiska ungdomars utbildnings- og arbetsmarknadsval**

NAUTs forskningsutskott har gett ut en delrapport från ett större projekt, som behandlar

sambandet mellan storleken og villkoren för statliga bidrag og ungdomars val av utbildning og yrke. Projektet har letts av lektor Inga Persson-Tanimura, nationalekonomiska institutet vid Lunds Universitet.

Rapporten är utgiven som NAUT-rapport 1986:2, og kan beställas från Ministerrådets sekretariat.

### Arbetsmarknad og arbeidsmarkeds- politik i Norden i 1985

NAUTs forskningsutskott sammanställer varje år en rapport om arbetsmarknad og arbetsmarknadspolitik i Norden. Den ekonomiska utvecklingen på arbetsmarknaden og de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna i resp land går igenom. Där- efter behandlas de strukturella obalanserna på de nordiska arbetsmarknaderna.

NAUT-rapport 1986:5 kan beställas från Ministerrådets sekretariat.

### Flaskhalsproblem på de nordiska arbetsmarknaderna

Rapporten är skriven av Jörgen Ohlsson, nationalekonomiska institutionen vid Uppsala Universitet. I rapporten analyseras orsaker og konsekvenser samt redovisas förslag på åtgärder mot flaskhalsproblemen. 185 företag i Danmark, Finland, Norge og Sverige har studerats. Man har skilt på expansiva og stationära företag för att ta reda på vilka skillnader som råder när det gäller vilka yrkesgrupper det råder brist på og hur rekryteringsbehovet ser ut. Bl a slår man i rapporten fast att det behövs en kraftig satsning på teknologisk forskning og utbildning og en generell kompetenshöjning bland de industrianställda.

Rapporten är publicerad i Nord-serien, men kan också beställas som NAUT-rapport 1987:1 från Ministerrådets sekretariat.

## Tervetuloa

Lehti, jota tarvitset, jos haluat seurata työmarkkina-alan pohjoismaista yhteistyötä, on tästä lähtien nimeltään Nordisk Arbetsmarknad (Pohjolan työmarkkinat).

Se korvaa NAUT-information-tiedotteen, joka aikaisemmin ilmestyi kaksi-kolme kertaa vuodessa. Suuri osa lehden uutisista saadaan entiseen tapaan yhdyskiloiltilta Pohjolan eri puolilta. Arkipäivä on täynnä ongelmia ja myös ratkaisuja, joista voi olla yhteistä hyötyä meille kaikille täällä pohjoismaissa.

Nuorisotyöttömyys ja pitkäaikaistyöttömien osuuden kasvu ovat pohjoismaille yhteisiä ongelmia. Sen vuoksi on täysi syy tehdä yhteistyötä ratkaisujen etsinnässä ja ottaa oppia toisten kokemuksista. Pullonkulaongelmat, joilla tarkoitetaan sitä, että suuresta työttömyydestä huolimatta on kuitenkin pulaa tietäntyyppisestä työvoimasta, ovat myös samankaltaisia.

Työllisyyskoulutukselle asetetaan uusia vaatimuksia ja tehtäviä. Niiden ratkaisemiseksi vaaditaan suurempaa joustavuutta ja tehokkuutta. Näin on kaikissa maissa. Sen vuoksi ajatelimme, että työllisyyskoulutus olisi sopiva aihe käsiteltäväksi tässä ensimmäisessä numerossa.

### Pohjoismainen työllisyyskoulutus – yrityksiä vai työttömiä varten?

– On aika aloittaa perusteellinen keskustelu pohjoismaiden työmarkkinapolitiikasta. Jos halutaan, että työmarkkina-alan pohjoismainen yhteistyö otetaan vakavasti, on keskusteltava poliittisista päämääristä.

Näin sanoo Bertil Rehn-

berg, työmarkkinapolitiikan veteraani ja Ruotsin työmarkkinahallituksen päällikkö jo kymmenen vuoden ajan.

Bertil Rehnberg on äskettäin verrannut keskenään Tanskan ja Suomen työllisyyskoulutusta pohjoismaiden työvoimaministereiden toimaksiannosta.

Raportissa esitetään murškaavaa kritiikkiä Tanskan työllisyyskoulutuksen suhteen.

– Tanskan työllisyyskoulutus tekee sen, mitä muissa pohjoismaissa työnantajat itse tekevät omalla kustannuksellaan, sanoo Bertil Rehnberg.

Tanskan työllisyyskoulutuksen yleistavoitteena on antaa erikoistyöntekijöille ja ammattikoulutuksen saaneille työntekijöille ammattillinen koulutus, joka ylläpitää ja parantaa ammattitaitoa tekniikan kehityksen ja työmarkkinoiden vaatimusten mukaan. Samoin on tavoitteena helpottaa muita muutoksiin sopeutumisen aiheuttamia ongelmia. Etusijalla pidetään kasvupoliittisia tavoitteita.

Tanskan työllisyyskoulutus suuntautuu selvästi pullonkulaongelmien ratkaisemiseen. Tällöin jätetään huomioimatta muiden pohjoismaiden hyväksymä työllisyyskoulutuksen kaksoistavoite. Tästä kärsivät tietenkin työmarkkinoiden heikossa asemassa olevat ryhmät.

Vallitseva koulutus on ammattiin suuntautuvaa. Siihen kuuluu lyhyitä kursseja, jotka on tarkoitettu jo työpaikan saaneille.

On olemassa myös ammattiin valmistavaa koulutusta, joka on tarkoitettu nuorille, naisille, pitkäaikaistyöttömille ja siirtolaisille. Täältä löytyvät työttömät. Kurssit esittelevät laajasti eri ammatteja, mutta ne eivät johda ammattipätevyyteen. Kaikesta työllisyyskoulutuksesta vain 10–15 % kohdistuu työttömiin.

#### Suomi saa kiitosta

Suomessa on painopiste tulonjakopolitiikassa. Koulutusta

tarjotaan ensisijaisesti työmarkkinoiden heikommassa asemassa oleville ryhmille. Suomen työllisyyskoulutus on ammatillisesti suuntautunutta aikuiskoulutusta, jota järjestetään työllisyysedistämiseksi. Lain nojalla työttömät ovat etusijalla, ja työllisyyskoulutuksen saaneista on 75-80 % ollut työttömiä. Tilanne on siis täysin erilainen kuin Tanskassa.

Suomen työllisyyskoulutus on suunnilleen yhtä laajaa kuin Ruotsissa, eli n. 20 % työvoimapolitiikan kokonaiskustannuksista johtuu työllisyyskoulutuksesta. Tanskan vastaava luku on 4-8 %.

Työvoima- ja kouluviranomaiset jakavat vastuun Suomen työllisyyskoulutuksesta. Tällöin on Bertil Rehnbergin mielestä vaarana, että koulu-

tuksen joustavuus kärsii. Hän suhtautuu kriittisesti myös siihen, että heikoimmat ryhmät ovat koulutuksessa aliedustettuina. Näitä ryhmiä ovat naiset ja etenkin työrajoitteiset.

Suomi saa kuitenkin arvosanakseen kiittäen hyväksytytty. Runsaat 70 % koulutuksen suorittaneista on saanut työtä kahden kuukauden sisällä, ja useimmat alalta, jolle olivat saaneet koulutuksen. Ruotsiin ja varsinkin Tanskaan verrattuna tulokset ovat hyviä. Osasyynä hyviin tuloksiin saattaa olla se, että koulutus aina päättyy yritysharjoitteluun, joka kestää kahdesta kuukaudesta vuoteen. Tänä aikana työnantaja maksaa puolet palkasta ammattikurssikeskukselle.

## Ruotsin työllisyyskoulutusryhmä: Tehokkuutemme mitta on, että ihmiset saavat työtä

Runsas vuosi sitten Ruotsiin perustettiin uusi virasto. Oikeastaan on kyse 26 uudesta virastosta: työllisyyskoulutushallitus, läänien työllisyyskoulutusvirastot sekä Ruotsin, Suomen ja Norjan yhteinen Pohjoiskalotin ammattikurssikeskus.

Uusi organisaatio luotiin julkisten varojen säästämiseksi. Aikaisemmin työllisyyskoulutus oli laajaa ja kallista toimintaa, joka nieli lähes neljänneksen työvoimaministeriön budjetista.

Kustannuksia oli vaikea valvoa riittävästi mm. koska vastuu toiminnasta jakautui työllisyyskoulutusviranomaisen ja kouluhallituksen kesken. Nyt koko toiminta rahoitetaan tulojen kautta. Kukin viranomaisen vahvistaa itse palvelujensa hinnat ja vastaa toimintansa taloudellisesta tuloksesta.

– Uuden organisaation kautta meidät pakotetaan

suurempaan liikkuvuuteen ja parempaan kustannusten valvontaan. Kun emme enää saa valtion määrärahoja, meidän on pakko huolehtia siitä, että tarjoamme palveluja, joista joku on valmis maksamaan, sanoo Berit Rollén, uuden työllisyyskoulutusryhmän pääjohtaja.

Ensimmäisenä vuonna toiminnan tavoitteena oli myydä 10 % kurssitoiminnasta yrityksille. Läänien työvoimalautakunnat ovat edelleen suurin asiakasryhmä ja ostavat 95 % palveluista.

Ruotsin työllisyyskoulutukseen osallistuu vuosittain noin 80 000 henkilöä. Luku vastaa kahta prosenttia työvoimasta. Heistä 66 % saa työtä kuuden kuukauden sisällä koulutuksen päättymisestä.

– Tätä lukua on kasvatettava. Tavoitteenamme on, että 85 % saisi työtä, sanoo Berit Rollén. Jos useimmat saavat työtä koulutuksen pää-

tyttyä, lisääntyä myös työttömien kiinnostus koulutusta kohtaan.

Alueelliset viranomaiset päättävät itse, mitä kursseja alueella järjestetään. Niillä on vastuu sekä taloudesta että koulutuksen tehokkuudesta ja laadusta. Kurssisuunnitelmat vahvistetaan keskitetysti, mutta niitä voidaan sopeuttaa alueen olosuhteisiin. Joustavuuden lisäämiseksi pyritään kaikki kurssit jakamaan moduuleihin, joita voidaan vaihtaa keskenään ja joita myös voidaan tarkistaa entistä nopeammin.

Berit Rollén ei usko, että oikea tapa kannustaa koulutuksen hankkimiseen on taloudellinen tuki. Tärkeää on motivaatio. On saatava nähdä, että koulutus johtaa työpaikkaan, on saatava kokeilla eri koulutusmuotoja ja tehdä tutustumiskäyntejä, on saatava kunnan ohjausta. Sopivat muodot tätä toimintaa varten tulisi työnvälityksen ja työllisyyskoulutusviranomaisten löytää yhdessä.

## Työllisyyskoulutusta vientiin

Ruotsin työllisyyskoulutusviranomaiset eivät enää tyydy myymään koulutusta vain Ruotsiin. On alettu katsella myös kolmannen maailman suuntaan.

Ruotsalaiset ovat jo koulutaneet konepajatyöntekijöitä ja kunnossapitohenkilökuntaa mm. Mosambikiin, Tansaniaan, Nicaraguahan ja Sri Lankaan. Neuvotteluja käydään myös Kiinan, Australian ja Meksikon kanssa.

Pääjohtaja Berit Rollén kannustaa näitä yrityksiä viedä työllisyyskoulutusta pohjoismaiden ulkopuolelle:

– Uskon, että voimme varsin hyvin sekä myydä opetussuunnitelmia että toteuttaa koulutusta ulkomailla. Tärkeintä minusta kuitenkin on opettaa muita panostamaan

koulutukseen suuressa mittakaavassa keinona työllisyyden ennaltaehkäisyyn ja torjuntaan.

## Vain harvat käyttävät muiden pohjoismaiden työllisyyskoulutusta

Pohjoismaat ovat solmineet sopimuksen, jonka mukaan työnhakijoilla on mahdollisuus käyttää hyväkseen muiden pohjoismaiden työllisyyskoulutusta. Sopimuksen pohjana on ollut ajatus, että maat voisivat hyödyntää toistensa koulutuskapasiteettia. Osallistua voisi esimerkiksi erikoiskursseille, jota osassa maassa ei järjestetä alan harvinaisuuden vuoksi. Koulutus voi myös tapahtua maantieteellisesti lähempänä kuin oman maan vastaava koulutus.

Työllisyyskoulutusalan yhteistyösopimus on ollut voimassa kesäkuusta 1983 lähtien. Työllisyyskoulutuksen pohjoismaisen ryhmän aloittama kartoitus osoittaa kuitenkin, että vain hyvin harvat ovat käyttäneet hyväkseen tätä mahdollisuutta ja että sopimuksella ei ole ollut mainittavaa vaikutusta.

## Rajatonta koulutusta Pohjoiskalotilla

Nyt on Pohjoiskalotin työllisyyskoulutuksesta tullut entistäkin pohjoismaisempaa, kun ammattikurssikeskus on avattu myös tanskalaisille ja islantilaisille. Osanottajamäärän ei tosin odoteta kovinkaan paljon kasvavan pitkien etäisyyksien vuoksi. Kehittämisen ja kokeilutoiminnan alalla uskotaan kuitenkin yhteistyön lisäämiseen.

Parhailaan aloitetaan yhteispohjoismaista teknistä koulutusta mm. ATK- ja robot-

titekniiikan alalla. Tähän kokeilutoimintaan osallistuvat Luulajan teknillinen korkeakoulu, Altan piirikorkeakoulu, Narvikin insinöörikorkeakoulu ja Oulun yliopisto. Tarkoituksena on poistaa varsinkin Norjassa ja Ruotsissa vallitsevaa pulaa pätevistä tekniikoista.

– Suunnitteilla on myös pelkästään naisille tarkoitettua teknikkokoulutuksen aloittaminen, kertoo Birgitta Thellman-Gustavsson, joka on Pohjoiskalotin ammattikurssikeskuksen hallituksen puheenjohtaja. Uskon, että on tärkeää järjestää erillisiä kursseja, joilla naiset tukevat toisiaan.

## Yhteispohjoismaiset työmarkkinat?

Miten sopimus yhteispohjoismaisista työmarkkinoista oikeastaan toimii käytännössä? Meillä on jo yli kolmenkymmenen vuoden ajan ollut oikeus hakeutua töihin ja asettua asumaan minne tahansa pohjoismaissa. Naapurimaiden työvoiman kyselemätön työhönotto on ehkä konkreettisin ilmaus pohjoismaisesta yhteistyöstä ja kansojemme välisestä yhteenkuuluvuudesta.

Vaikka vapaiden pohjoismaisten työmarkkinoiden käsite onkin syvään juurtunut kaikissa pohjoismaissa, sattuu tietenkin tapauksia, jotka asettavat sopimuksen koetukselle. Tässä lehdessä kerrotaan muutamista tällaisista tapauksista.

Ensimmäinen koskee suomalaisia Kemian ja Tornion kuntia, jotka olivat allekirjoittaneet sopimuksen uudisrakentamisesta suomalaisten rakennusurakoitsijoiden kanssa ja vaatineet, että työhön saisi käyttää vain näissä kunnissa asuvaa työvoimaa.

Toinen tapaus koskee ruotsalaista lääketieteen opiskelijaa, jota ei Suomessa ensin hyväksytty lääketieteen karsintakokeisiin ja joka myöhemmin kieltäytyttiin otta-

masta kesäajaksi, koska hän ei ollut Suomen kansalainen.

Kolmannessa tapauksessa kerrotaan, että Tanskassa ei tunnusteta Ruotsin sukeltajakoulutusta.

Tunnetko vastaavia esimerkkitapauksia? Kirjoita Nordisk Arbetsmarknad-lehdelle!

## Pohjoismaiset projektit v. 1987

Vuoden 1987 projektiohjelma käsiteltiin valmiiksi lokakuussa 1986 pidetyssä NAUTin kokouksessa, ja lopullisesti se hyväksyttiin vuoden työvoimaministerikokouksessa.

Vuoden 1987 budjetin kokonaisuus on 9,5 milj. DKK, josta noin puolet, eli 5,2 milj. DKK käytetään pohjoismaisen toimintasuunnitelman Kehittyvä Pohjola osana oleviin projekteihin.

Pohjoismainen toimintasuunnitelma on toistaiseksi voimassa vuoden 1988 loppuun. Helmikuun 1987 viimeisellä viikolla pidettävässä Pohjoismaiden neuvoston 35. istunnossa päätetään toimintasuunnitelman seurannasta eri sektoreilla.

Uuden pohjoismaisen siirtolaiskysymysten kontaktiryhmän alaisuudessa on tarkoitus käynnistää useita projekteja, joissa toisaalta käsitellään työvoiman liikkuvuutta pohjoismaiden rajojen yli ja toisaalta pohjoismaihin suuntautuvan siirtolaisuuden aiheuttamia työmarkkinaongelmia, varsinkin pakolaisten ja aikaisemmin tulneiden siirtolaisten omaisten osalta.

Lisätietoja saa vuotuisesta projektiluettelosta: NAUT-katalogen 1987, joka ilmestyy NAUT-raporttisarjassa maaliskuussa 1987.

Suomennos:  
Päivi Straume

**Nordisk Arbetsmarknad** ges ut av Nordisk Arbejdsmarkedsudvalg (NAUT), som är ämbetsmannakommitté för arbetsmarknadsfrågor under Nordisk Ministerråd (arbetsministrarna)

**Nordisk Arbetsmarknad** handlar om arbetsmarknadspolitik på det nordiska, nationella, regionala och lokala planet.

**Ansvarig utgivare:** Nordisk Ministerråds sekretariat

**Redaktör:** Ylva Tivéus

**Layout:** Anita Viola Nielsen

**Nordisk Arbetsmarknad** har också följande kontaktpersoner:

*Danmark:* Erik Lyngse, Arbejdsministeriet, tel 01 92 59 00

Børge Moltvedt, Arbejdsdirektoratet, tel 01 11 68 40

*Finland:* Hannu Ylilehto, Arbetskraftsministeriet, tel 90 18 561

*Norge:* Tor Egil Lindeberg, Kommunal- og arbeidsdepartementet, tel 02 20 22 70

*Sverige:* Mats Silvell, Arbetsmarknadsstyrelsen, tel 08 730 60 00

Ann Zachrison, Arbetsmarknadsdepartementet, tel 08 763 10 00

*Norden:* Steen Arnstrup, København, tel 01 11 47 11

**Nordisk Arbetsmarknad** kommer ut fyra gånger om året.  
Prenumerationen är gratis.

**Nordisk Arbetsmarknad 2/87** utkommer i maj.

*TEMA: Arbetskraftens rörlighet i Norden: bl a återvandringen till Finland och nya projekt om migrationen över gränserna i Norden.*

*Nordisk råds session i Helsingfors: Vad säger parlamentarikerna om arbetsmarknads- och sysselsättningspolitiken?*



**Nordisk Ministerråd**

Store Strandstræde 18, 1255 København K, tel: 01 11 47 11