

Tema:
Kvinnor i
arbetslivets
och maktens
labyrinter

02

Innhold

Leder: Tallrike grunner for likestilling	3
De nordiska kvinnorna har tagit lite mer makt mot i fjol	4
Danmarks ligestillingspolitikk: Ingen kvoter og fokus på mænd.....	7
Svenska storbolag satsar för att få fler kvinnor i toppen	10
Vad kan vi lære av 80 kvinnliga statsministrar och presidenter?	13
Olikheter i arbetslivet beror på livsval som görs tidigt	16
Katrín Jakobsdóttir - partiledare i förändringens tid	18
OECD: Nødvendig å reformere velferdsnorge for å holde psykisk syke i arbeid	21
Låglønejobb – fällor eller språngbräden?	24
Direkt från Mariehamn: Arbetsplatser kan flaggas ut	26



ARBEIDSLIV I NORDEN

Arbeidsforskningsinstituttet
Postboks 6954 St. Olavs Plass
NO-0130 Oslo

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo, på oppdrag fra Nordisk ministerråd.

ANSVARLIG REDAKTØR

Berit Kvam

EMAIL

redaksjonen@arbeidslivinorden.org

WEB

www.arbeidslivinorden.org

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

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



Leder: Tallrike grunner for likestilling

Arbeidsliv i Nordens likestillingsbarometer, det tredje i rekken, viser en fremgang når det gjelder kvinners representasjon i de nordiske samfunnenes maktposisjoner på én prosentenheter i 2012 i forhold til en 50/50 kjønnsfordeling.

KOMMENTAR

06.03.2013

AV BERIT KVAM

"Europa til topps igjen med 50/50" heter kampanjen. Den europeiske kvinnelobbyen (EWL) lanserer i disse dager. Den handler om deltakelse på like vilkår både i politikk og arbeidsliv, og uttrykker en tro på at kvinnene kan gjøre en forskjell i krisetider.

Vi har skuet til verdens ulike kanter for å lære av de 80 kvinnene som har hatt en posisjon som president eller statsminister, om dilemmaer som kan oppstå hvis ikke kvinnene i posisjon er tallrike nok. Men først og fremst har vi i tema "Kvinner i arbeidslivet og maktens labyrinter" blikket med nordiske briller på diskusjoner om kvotering og andre initiativ som er tatt for å øke kvinners deltakelse.

"Battles of numbers" kaller svenske toppsjefer det. Kampanjen deres er akkurat lansert. Sjefene i de største bedriftene i Sverige vil ha flere kvinner i ledende posisjoner i næringslivet. Det lønner seg, argumenterer de svenske forretningskvinnene, men vil gå frivillighetens vei med nettverk og kampanje.

Tvanglikestilling som danskene kaller det, er ikke populært verken i Danmark eller i Sverige til tross for at EUs likestillingsminister Viviane Reding har prøvd å få medlemslandene med seg. Danmark henger litt etter utviklingen i Norden ellers, bortsett fra når de tre partilederne møtes til regjeringdiskusjon. Da er de i flertall - men ikke kvotert inn.

I Norge er vi stolte av å kunne si at Gro Harlem Brundtland, som er en av de 80 kvinnene som har hatt styrende posisjoner i verden, ble kvotert inn første gang hun kom i regjering. Senere vant hun regjeringsmakten, igjen og igjen.

- Vi tror vi er likestilte, sier Maria Hemström Hemmingsson, hovedsekretær for den svenske regjeringens likestillingskommisjon, men det som har slått meg, er hvor store forskjellene faktisk er mellom menn og kvinner i arbeidslivet.

Det er tallrike grunner til fortsatt å ha fokus på likestilling. Fremgangen på likestillingsbarometeret bekrefter det.

50/50 er den europeiske kvinnelobbyens fane-sak. Hvorfor det? Hvis Europa skal til topps igjen? Hvorfor ikke 60-40 - i kvinnes favør?



Kristin Skogen Lund, Norge, blev arbeidsgivarorganisationen NHOs direktör den 1 november 2012. Diagrammet visar att kvinnorna i Norden nu har nått upp i 61 poäng. 100 poäng motsvarar jämställdhet i barometern.

De nordiska kvinnorna har tagit lite mer makt mot i fjol

Kvinnorna i Norden är lite mer jämställda den 8 mars i år, jämfört med samma dag för ett år sedan. På Arbedsliv i Nordens jämställdhetsbarometer har de nu kommit upp i 61 av poängen vi fördelat på ministerposter och andra positioner i samhället. Det är ett poäng mer än i fjol. 100 poäng innebär full jämställdhet.

TEMA

06.03.2013

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: SCANPIX

Wanja Lundby-Wedins avgång som svensk LO-chef var den största ändringen 2012. Island fick både sin första kvinnliga finansminister och biskop.

AiN:s jämställdhetsbarometer försöker spegla kvinnornas inflytande på 13 ministerposter, de stora organisationerna i arbetslivet samt andra

symboliskt viktiga positioner, som statsöverhuvud, överbefälhavare och centralbankschef.

Ser man bara till kvinnoandelen i regeringarna ligger alla de nordiska länderna kring 50 procent:

Land	Ministrar	kvinnor	procent
Island	9	5	55,6
Sverige	24	13	54,2
Norge	20	10	50,0
Danmark	23	11	47,8
Finland	19	9	47,4
Norden	95	48	50,5

Eftersom vissa ministrar har mer makt än andra, eller har ett symbolvärde som är högre, är det emellertid ett trubbigt mått på jämställdheten. Vi har valt att ge alla ministrar ett poäng, men statsministern får fem, finansministern tre och utrikesministern två poäng. De 13 ministrar vi jämför är de som deltar i nordiska ministerrådet eller som normalt ingår i en regering. LO-chefen får fyra poäng, medan ledaren för tjänstemanna- respektive akademikerfacket får två poäng vardera. Arbetsgivarsidan är uppdelad med två poäng för styrelseordföranden och två poäng för vd:n. För en fullständig lista se här.

Alla mätningar av makt har sina svagheter. Tidigare har vi gett kvinnorna poäng så länge det suttit en kvinna på ministerposten mer än en månad det året. Men när Kristin Skogen Lund bytte position, från styrelseordförande i arbetsgivarorganisationen NHO till vd, skulle det medföra att hon räknades dubbelt det året.

Vi har därför justerat barometern så att vi mäter vem som innehar positionen på kvinnodagen den 8 mars varje år. Det gör att jämställdhetsskurvan blir lite lägre än tidigare. Störst skillnad är att Finlands första statsminister Anneli Tuulikki Jäättenmäki som satt den 7 april 2003 – 24 juni 2003 inte kommer med.

Samtidigt går utvecklingen snabbare än vad vi trodde den skulle göra.

När vi presenterade den första barometern för tre år sedan såg vi på vilka positioner som kvinnorna inte nått i något nordiskt land, och vilka positioner som fattades i de enskilda länderna.

En sådan nordisk position som kvinnorna inte erövrat var ärkebiskop. Sedan dess har emellertid Helga Haugland Byfuglien, blivit vigd som preses den 2 oktober 2011, det närmaste man kan komma en ärkebiskop i Norge. I Island finns det bara en biskop, men även där är det nu en kvinna, efter att Agnes M. Sigurðardóttir ordinerades den 24 juni 2012.

För tre år sedan hade Danmark inte haft någon kvinnlig statsminister, Finland hade inte haft någon kvinnlig finansminister och Norge hade inte haft en kvinnlig arbetsgivarstyrelsechef. Alla de posterna har sedan dess fyllts av kvinnor.

Aldrig en kvinnlig chef för försvaret i Norden

Den enda symbolfunktionen som en kvinna aldrig haft i något nordiskt land är överbefälhavare och då tänker vi på yrkesmilitärer och inte på att den finske presidenten formellt är landets överbefälhavare (forsvarssjef/chef på norska och danska).

Fortfarande finns det emellertid många positioner där den första kvinnan kan utnämnas:

Danmark – har aldrig haft en kvinnlig LO-ordförande eller arbetsgivarchef. Det har heller aldrig funnits en kvinnlig biskop i Köpenhamn (titeln ärkebiskop finns inte i Danmark), polischef eller ordförande i Högsta domstolen.

Finland – har den sämsta jämställdheten av alla nordiska länder för organisationerna inom arbetslivet. Varken LO, tjänstemännen, akademikerna eller arbetsgivarna har någonsin haft en kvinna i topp. Finland saknar också ärkebiskop, ordförande i Högsta domstolen och polischef.

Island fick på många sätt en jämställdhetsboom efter finanskrisen, då många män fick skulden för den kollaps som drabbade landets banker. Även om statsministern är en kvinna finns det flera ministerposter som en kvinna aldrig haft. Även här brister det i jämställdhet hos arbetsgivarna, polisen och kustbevakningen (eftersom landet inte har något försvar). Nyligen bytte De gröna partiledare – Katrín Jakobsdóttir övertar efter Steingrímur J. Sigfússon. Strax innan bytte emellertid de isländska socialdemokraterna partiledare. Árni Páll Árnason tog över efter Jóhanna Sigurðardóttir, som

fortsätter som statsminister. 27 april är det val i Island.

Även i **Norge** är det val. Det sker 9 september, under ett år då det firas att det är 100 år sedan de norska kvinnorna fick rösträtt. Målet är att antalet kvinnor som ska rösta i år ska bli extra stort. Statsminister Jens Stoltenberg sitter inte tryggt, enligt opinionsmätningarna. Landets nästa statsminister blir därför troligen en kvinna – Erna Solberg från høyre. I maj ska dessutom en ny LO-ledare väljas efter Roar Flåthen.

Norge profilerar sig som ett land där jämställdheten prioriteras, bland annat i börsbolagens styrelser. Men det hamnar näst sist efter Finland på vår lista, men 9 av 40 möjliga poäng. De har aldrig funnits en norsk kvinnlig utrikesminister. Däremot har alla de positioner vi ser på i arbetslivet någon gång beklättas av en kvinna. Några nyckelpositioner, som centralbankschef och ordförande i Högsta domstolen saknas – liksom statsöverhuvud.

Sverige har aldrig haft en kvinnlig statsminister, den främsta maktpositionen i Norden som ännu inte intagits av en kvinna. Inte heller statsöverhuvudet har varit kvinna, men där står i alla fall en på tur. Varken kyrkan, centralbanken och polisen har haft en kvinnlig chef. Att LO-ledaren Wanja Lundby-Wedin efterträddes av Karl-Petter Thorwaldsson fick störst konsekvenser i AiN:s jämställdhetsbarometer, eftersom vi ger den posten fyra poäng.

Les mer om likestilling

Her finner du vår emnesside om likestilling.



Tre kvindelige partiledere i Danmark: Helle Thorning-Schmidt fra Socialdemokraterne i midten, Anette Wilhelmsen fra SF til venstre og Margrethe Vestager fra De Radikale til højre.

Danmarks ligestillingspolitik: Ingen kvoter og fokus på mænd

Samtlige topposter i den danske regering besiddes af kvinder, men målt på mænds barsel og kvinder i virksomhedsledelse halter ligestillingen i Danmark efter resten af Norden.

TEMA

06.03.2013

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: SCANPIX

Der sidder lutter kvinder omkring bordet, når partilederne i den danske regering mødes. Kvinder står i spidsen for i alle tre regeringspartier – Socialdemokraterne, SF og De Radikale – og regeringens støtteparti, Enhedslisten, ledes også af en kvinde. Til gengæld er Danmark bagud, målt på andre centrale ligestillingsparametre, og den danske regering har foreløbig valgt ikke at ændre på det med tvang.

Regeringens uvilje mod tvungen ligestilling betyder, at der ikke er skyggen af kvoter i de nye regler om kvinders præsentation i virksomhedsledelser, som træder i kraft 1. april 2013. Efter den dato skal de 1.100 største private virksomheder og alle statslige institutioner fastsætte mål for, hvor mange kvinder de vil have i bestyrelsen og udarbejde politikker for, hvordan de generelt kan få flere kvinder ind i

ledelsen. Men der er ingen pligt til at øge andelen af kvinder.

Den enkelte virksomhed skal sætte sig et konkret mål for, hvor meget den vil øge andelen af kvinder i bestyrelsen – for eksempel fra 5 til 10 procent inden år 2015. Men der er ikke i loven nogen sanktioner, hvis virksomhederne undlader at leve op til dem.

Virksomheden forpligtes også til at beskrive, hvad den gør for at øge andelen af kvinder i direktion og i andre lederjob. Men her er der ikke krav om måltal, og virksomheden er ikke forpligtet til at arbejde for øget andel af kvinder, men regeringen forventer, at kravet om at kommunikere ligestillingspolitikken vil udstille virksomheder uden fokus på ligestilling og motivere flere til at gøre noget aktivt for at få flere kvinder.

EU-kvoter skudt til hjørne

Dansk erhvervsliv er imod kvoter og forudsår, at de nye regler vil skabe større ligestilling af frivillighedens vej. De kommende år vil vise, om det er nok til at røkke ved Danmark bundplacering i EU, når det gælder kvinder i virksomhedsledelse. Kvinder besætter kun syv procent af bestyrelsesposterne i danske børsnoterede aktieselskaber, og der er langt færre kvindelige ledere end mandlige på alle niveauer.

De nye danske regler var tæt på at blive overhalet indenfor af nye EU-regler om kvindekvoter, inden de danske regler overhovedet nåede at træde i kraft. EU's kommissær for retlige anliggender, Viviane Reding, foreslog i slutningen af 2012 kvoter som middel til at sikre, at der senest i år 2020 skal sidde kvinder på 40 procent af de menige bestyrelsesposter i børsnoterede selskaber. Men der viste sig at være mange andre europæiske kvotemodstandere end den danske regering.

Europa-Parlamentet bakkede op om Redings forslag, men store dele af EU-kommissionen og en række EU-lande var imod, og EU's egne jurister fandt, at kvindekvoter ville være i strid med EU-reglerne, herunder EU's nærhedsprincip, der definerer, hvad EU må lovgive om i EU-landene.

Mange eksperter anser det derfor for sandsynligt, at Viviane Reding må opgive sit ønske om EU-kvoter, når hun fremsætter et nyt revideret

udspil, og at EU i stedet vil lægge op til en form for favorisering af kvinder, indtil de har mindst 40 procent af bestyrelsespladserne.

Mere barsel til mænd er udsat

Også når det gælder barsel til mænd halter Danmark efter det øvrige Norden. En dansk mand tager i snit kun ni procent af den samlede barsel, og det er for lidt, mener regeringen, der derfor i sit regeringsgrundlag lovede at tage en stor bid af kvindernes barsel og give den til mændene.

I dag er to uger af den samlede barsel reserveret til faderen, mens moderen har ret til 14 ugers betalt orlov efter fødslen. Derudover kan hver af forældrene vælge at holde op til 32 ugers forældreorlov - dog er højt 32 ugers forældreorlov med løn. Den ret bliver fortrinsvis benyttet af kvinder, og derfor vil regeringen gøre op til tre måneder af den betalte barselorlov betinget af, at det er faderen, der holder den.

En lovændring lader dog vente på sig. Regeringen har sendt sagen til behandling i et udvalg, som kritikerne betegner som en syltekrug. Tidligt i sommeren 2013 fremlægger udvalget en konkret model for, hvordan barsel til mænd kan skrues sammen.

Regeringens lange tænkepause skyldes, at det er kontroversielt at ændre barselsreglerne. Det er at blande sig i familiernes prioritering, og mange danske kvinder ønsker ikke at give afkald på barsel. Og det kan sende nogen børn tidligere i daginstitution end i dag, fordi nogle mænd formentlig ikke vil gøre brug af en længere, øremærket forældreorlov.

Mens regeringen grubler over barselsreglerne, har den gengæld konkrete planer om at opfylde et andet og mindre valgløfte på ligestillingsområdet: bedre statistik for ligeløn. Den hidtidige lønstatistik har ikke været kønsopdelt, og det har derfor været svært at opgøre ulighed mellem kønnene i forhold til løn. Fremover skal større virksomheder levere kønsopdelt lønstatistik.

Glem ikke drengene

Et andet højt prioriteret ligestillingstema for regeringen og ligestillingsminister Manu Sareen er mænd og drenges særlige problemer. Regeringen præsenterede 1. marts 2012 en handlingsplan for ligestilling, der adresserer, at

velfærdssamfundet på en række områder ikke matcher nogle drenges og mænds behov.

Mænd bliver dårligere uddannet, lider af flere livsstilssygdomme og har sværere ved at håndtere en skilsmisse eller deres ægtefælles død. Derfor varsler regeringen et tæt samarbejde med blandt andet kommunerne om at få fokus på mænd og drenges udfordringer og prøve at finde konkrete svar.

Regeringen vil også have kommunerne til i højere grad at levere service og tilbud til befolkningen, som bygger på, at de to køn langt fra altid har samme adfærd og behov. Mænd og kvinder skal behandles forskelligt for at have lige muligheder, fastslår Manu Sareen i en ny strategi for ligestillingsvurdering.

Strategien går ikke ud på at tilbyde det ene køn ydelser, som det andet køn ikke kan få. Men ligestillingsministeren vil med den nye strategi anspre det offentlige til i højere grad at tænke køn ind i ydelserne – eksempelvis ved at målrette aktivering mod henholdsvis mænd og kvinder eller at gøre noget særligt for at få drenge til at tage en uddannelse, fordi drenge oftere end piger hægtes af uddannelsessystemet.

- I mange år har de store slåskampe i ligestillingsdebatten herhjemme handlet om mærkesager som ligeløn og flere kvinder i ledelsen. Det er også vigtigt. Men for mig handler ligestilling grundlæggende om kvinders og mænds, pigers og drenges muligheder i dagligdagen, sagde Manu Sareen, da han præsenterede strategien.



Svenska storbolag satsar för att få fler kvinnor i toppen

Ser man på kalla fakta är vägen lång tills det råder jämställdhet mellan män och kvinnor i det svenska arbetslivet. Därför väckte det stor uppmärksamhet när vd:ar från tio av de största svenska bolagen tog initiativet till jämställdhetsatsningen "Battle of the numbers"

TEMA

06.03.2013

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: PETER JÖNSSON

Den 17 januari i år kom hundra kvinnor från tio stora företag till Kulturhuset mitt i centrala Stockholm. Det var dags för deras första möte och workshop inom projektet "Battle of the numbers". Mötet var slutet och media eller andra åskådare var inte inbjudna. Ett skylt på förestret förklarade vad som pågick: "Ursäkta röran, vi bygger om svenskt näringsliv".

Kvinnorna, tio från varje företag, kommer från Ericsson, H&M, Ikea, Saab, Sandvik, Scania, SEB, SPP, SSAB och Volvo AB. De är chefer eller blivande sådana och de är utvalda av sina kon-

cernledningar för att under ett år agera interna managementkonsulter inom företagen och identifiera "best practise" som får fler kvinnor att nå operativa och beslutsfattande positioner. Det är deras egna erfarenheter som är grunden för arbetet. Med stöd av koncernledningen ska deras erfarenheter nagelfaras, systematiseras och förhoppningsvis bli en förändrande kraft. Under året träffas också företagens HR- och informationsdirektörer samt Vd:ar. Tanken är att de kan jämföra, eller "benchmarka", mot varandra och finna goda exempel både på hur företag kan arbeta med frågan under sitt dagliga arbete

och integrera den i affärsverksamheten. Målet är att få fram fler metoder för att lyfta upp kvinnor i chefspositioner och i november nästa år avslutas projektet med ett stort evenemang där resultat och goda exempel visas fram.

Bakgrunden är de siffror som regelbundet redovisas och som speglar hur illa ställt det är med jämställdheten på högre nivå i de stora företagen. Ofta hamnar fokus på de 16 procent som är kvinnornas andel av börsbolagens styrelser.

- Vi har velat vrida fokus från hur många kvinnor som sitter i bolagsstyrelser till kvinnors möjligheter att hamna i chefspositioner. Ofta hängs vd:arna ut för att det är få kvinnor i styrelserna, men det är ju en styrelsefråga. När vi kontaktade Vd:arna för att starta ett arbete med chefer mötte vi dem på en nivå där de kan påverka, säger Sofia Falk, grundare av företaget Wiminvest och en av de tre kvinnor som fick alla de tio vd:arna intresserade av att stötta projektet.

Motivet för de tio vd:ar som gått in i projektet finns att hitta i en debattartikel i Dagens Industri den 21 november 2012: "Så ska svenska kvinnor nå toppen". Där förklarar de tio vd:arna varför de ställer sig bakom "Battle of the numbers". Det handlar om lönsamhet och konkurrenskraft och om att kunna rekrytera och behålla de bästa talangerna.



- Vi vet att kampen om talangerna kommer att bli hård bara om några få år. Och forskningen visar både att jämställda företag omsätter mer och att de unga talangerna inte kommer att välja företag som inte har rätt värderingar. Många av dagens organisationer är skapade för hundra år sedan, men de måste börja spegla dagens samhälle, säger Sofia Falk.

Tog ett banklån

Sofia Falks egen historia spelar roll i den här satsningen. Hennes företag Wiminvests sätt att arbeta för att få fler kvinnor på höga positioner används i de workshops som hålls med de 100 kvinnorna och som är en huvuddel i projektet "Battle of the numbers". Det är en metod som är delvis är sprungen ur hennes egen erfarenhet.

Mitt i statskunskapsstudier i Uppsala i de tidiga tjugooåren sadlade hon om och gjorde lumpen för att bli militär underrättelseagent. Hon var redan tidigare extremt sportig och presterade ofta bra som ensam kvinna bland många män. De goda resultaten förklarades ofta av de omgivande männen som "tur". Så småningom började hon jobba med kris- och riskhantering i företag, ofta på hög nivå och det hände både en och två gånger att hon anlände till ett företag, skulle börja sitt arbete och fick frågan "var är konsulten som ska hjälpa oss?".

- Jag började tala med andra kvinnor och förstod att detta var vardag för de flesta kvinnor på högre positioner. Jag blev arg. Jag var ung, duktig och utsliten. Jag kände att vi som kvinnor inte fick möjlighet att göra karriär på våra egna villkor och det tar udden av både passion och kreativitet, berättar Sofia Falk.

Kvinnorna agerar managementkonsulter

Hon bytte jobb till PR-konsult och upplevde samma attityd där, om inte ännu värre. Till slut kände hon att det fick vara nog. Hon ville starta ett företag som hjälpte talangfulla kvinnor att göra karriär i företag på sina egna villkor och att nå sin fulla potential. Hon sade upp sig, lånade 200 000 kronor, ringde 100 samtal, besökte 53 företag och hade efter två månader tolv kunder bland storbolagen i svenskt näringsliv. Tillsammans med uppdragsgivare och några av Sveriges kända konsulter inom ledarskap, förändringsarbete, kommunikation, affär-

sutveckling och personlig utveckling skapade hon det arbetssätt hon sedan använt i sitt företag Wiminvest. Med hjälp av fokusgrupper tog hon reda på vad kvinnor i ledande positioner behövde för att kunna göra karriär på sina egna villkor. Vad trodde de krävdes av dem själva, deras chefer och organisationsledningar för att nå sin fulla potential och få dem att vilja nå ledande positioner på företaget? Det var och är kvinnornas egna erfarenheter i ett företag som används för att ta reda på hur karriärvägarna ser ut, vad som belönas och hur, vilka hinder som finns och så vidare. Kvinnorna blir strategiska rådgivare i sin egen organisation i hur de bör organiseras, drivas och ledas för att spegla dagens samhälle.

- Kvinnorna använder sig själva som kunskapsbas. Hur har de kommit dit de är och hur kan de nå ännu längre?, förklarar Sofia Falk.

Under sina fyra workshops arbetar kvinnorna fram förändringsförslag som till exempel kan handla om initiativ, aktiviteter, rutiner och processer. Förslagen ska ge effekt på målet att få fler kvinnor i ledande positioner och de ska gå att implementera inom sex till tolv månader. Tillsammans med koncernledningen på de deltagande företagen arbetar de sedan vidare med förslagen. Centralt är att ledningen ger sitt aktiva stöd och är beredda att agera på de förslag som kvinnorna lägger fram. Att sitta i ledningsgruppen och nöja sig med att tacka för en "gullig" presentation är inte okej. Ledningens aktiva stöd är ett villkor för Wiminvests arbete och också i det pågående "Battle of the numbers".

Opinionsbildning

Sedan företaget sjösattes 2007 har hon fått allt fler uppdrag. Hon har också jobbat med opinionsbildning och bland annat fungerat som rådgivare till regeringen. Förra året fick hon i uppdrag att hålla i ett förseminarium inför Northern Future Forum med 150 svenska kvinnliga chefer och jämställdhets- och näringsministern. Syftet var att skapa en kunskapsbas som kunde delas med statscheferna från Norden, Baltikum och Storbritannien. Inbjudna till seminariet var också Cissi Elwin Frenckel, publisher för tidningen Chef och Eva Swartz Grimaldi, Bianchi café and cycles. Tre kvinnor, med olika erfarenheter och positioner men med stora kontaktnät och ett brinnande intresset för att skapa ett näringsliv öppet för kvinnor ända upp i toppen,

fann varandra i denna gemensamma vilja och beslutade sig för att ta ett initiativ. De såg att det redan gjordes mycket mer i företagen än vad som kom ut.

- Det är en taggig debatt men det görs mycket mer i företagen för jämställdhet än vad som kommer fram. Vi ville visa på de goda exemplen, säger Sofia Falk.

De kontaktade en rad bolags och fick napp av de ovan nämnda. Initiativet har väckt stort intresse, senast av den nya svenska jämställdhetsministerns Maria Arnholm som i flera intervjuer har lyft fram "Battle of the numbers" som ett bra exempel på hur man kan jobba för bättre jämställdhet.

Sofia Falk märker i sitt arbete ett motstånd mot lagstiftning om kvotering. Hon har också arbetat med norska bolag och är tveksam om den norska kvoteringen till styrelser gett rätt effekter.

- Målet blir en siffra som ska uppnås och när målet är nått finns risk att man struntar i frågan. Man tappar också interna förebilder när kvinnor på operativ nivå blir styrelsemedlemmar. Men jämställdhet handlar om sättet att organisera, styra och om attityder och värderingar, säger Sofia Falk.



Park Geun-hye är den elfte sydkoreanska presidenten och den första kvinnan på posten. Hon invigdes vid en ceremoni den 25 februari i huvudstaden Seoul, som samlade 40 000 människor. Foto: Office of the President

Vad kan vi lära av 80 kvinnliga statsministrar och presidenter?

En ensam kvinnlig ledares dilemma är om hon hinner förändra systemet innan det förändrar henne själv. För att kulturen, politiken och arbetssättet ska ändras krävs det en kritisk massa på 30-35 procent kvinnliga representanter i parlamenten, skriver Torild Skard, i sin bok om de kvinnliga presidenterna och statsministrarna 1960 – 2000.

TEMA

06.03.2013

TEXT: BJÖRN LINDAHL

Torild Skard har varit stortingsrepresentant och direktör för kvinnofrågor i UNESCO. Hon har koordinerat UNICEFs arbete för bar i 23 afrikanska länder och har personligen deltagit på flera av de stora kvinnokonferenserna i FN:s regi.

I föl kom hennes bok "Maktens kvinnor" om de 73 kvinnor som har valts till statsministrar eller presidenter sedan Sirimavo Bandaranaike bröt könsbärrären på Ceylon (nuvarande Sri Lanka) 1960 och fram till år 2000. Hon ställer frågan om hur kvinnorna lyckades ta sig till toppen och

om det finns något som maktens kvinnor kan lära oss.

Sedan dess har ytterligare sju kvinnliga ledare valts, så att antalet nu är uppe i 80. Det senaste tillskottet är Sydkoreas president Park Geun-hye, som invigdes den 25 februari i år. 17 kvinnor har en av de två maktpositionerna idag, däribland Jóhanna Sigurðardóttir i Island och Helle Thorning-Schmidt i Danmark. De två mäktigaste kvinnorna i världen är Tysklands förbundskansler Angela Merkel, som valdes 2005, och Brasiliens president Dilma Rousseff som valdes 2011.

När Torild Skard försöker hitta gemensamma drag handlade det för de första kvinnorna som kom till makten ofta om familjeförbindelser. Sirimavo Banandara i Sri Lanka och Isabel Peron var änkor till politiker, medan Indira Gandhi var dotter till Jawaharlal Nehru, Indiens förste premiärminister. Élisabeth Domitien blev statsminister utan familjeförbindelser men i Centralafrikanska republiken, ett land som styrdes av den storhetsvansinnige Jean-Bédel Bokassa. Bara Golda Meir i Israel valdes på egna meriter av de fem första kvinnliga pionjerna.

Skillnaden mellan de kvinnor som blivit ledare sedan 90-talet är stor:

- Förutom en portion tur gick kvinnorna generellt till toppen på grund av sina egna förmågor. Det är slående vilken kompetens och självsäkerhet många av dem har, skriver Torild Skard.

Tre sätt till makten

Enligt forskare som Francine D'Amico finns det tre sätt som kvinnorna har nått den absoluta makttoppen. Torild Skard använder en liknande, men lite ändrad definition:

1. Ställföreträdarna - de kvinnor som övertar en familjemedlems maktposition.
2. Insiderna - som klättrar till makten i ett politiskt parti.
3. Outsiderna - som får en maktposition på grund av sitt arbete i frivilliga organisationer, bland gräsrotterna eller på grund av sitt yrke.

De tre sätten kan verka enkla, men det är en lång väg att gå:

- Det har närmast blivit ett standarduttryck att kvinnor stöter på ett "glastak" som blockerar vägen till ledarpositioner, skriver Torild Skard, som kritiserar uttrycket för att metaforen ger intryck av att man kan bryta igenom taket en gång för alla.

Labyrint - inte glastak

Hon tycker att en labyrint är en bättre metafor:

- Kvinnor stöter hela tiden på barriärer som de måste övervinna för att komma vidare. De måste ta omvägar, gå tillbaka och ta sig fram på invecklade och delvis dolda stigar.

Det gäller även för män, men labyrinterna är oftast enklare för dem. För en kvinna är det så mycket som måste stämma: samhället måste vara förberett och det politiska systemet tillgängligt. Dessutom måste kvinnor ha en passande kompetens och stöd från miljön runt dem. Flera markanta kvinnliga ledare, som Margaret Thatcher och Angela Merkel, har haft manliga mentorer - i deras fall Edward Heath, respektive Helmut Kohl, medan den brasilianska presidenten Dilma Rousseff byggdes upp av sin föregångare Lula da Silva. Men relationen till den manlige mentorn får inte vara för tät - då uppstår det fort rykten om ett sexuellt förhållande.

I många fall var det tillfälligheterna som gjorde att en kvinna kom till makten - men politiska beslut om kvotering och jämställdhet gör det också lättare. Gro Harlem Brundtland blev minister i Norge efter att en kvinnlig socialminister dog. Då en av de manliga regeringsmedlemmarna såg henne i en TV-debatt om abort, en fråga som den unga läkaren engagerat sig i, föreslog han Brundtland. Hon blev inte socialminister, men miljöminister. Några år senare hade hon valts till vice partiledare. När statsministern Odvar Nordli avgick på grund av sjukdom och partiordföranden Reiuulf Steen inte hade tillräckligt stöd, blev hon den naturliga kandidaten att ta över. På den påföljande partikongressen såg hon emellertid till att ta över även som partiordförande.

Olika köns- och politikerroller

För manliga ledare är det inga stora skillnader mellan mansrollen och politikerrollen. I bägge fall ska männen gärna vara ambitiösa, handlingskraftiga, konfliktorienterade och tuffa.

- Utifrån den könsmissiga arbetsdelningen förväntades det att kvinnorna, däremot, skulle vara samarbetande, omsorgsfulla, kompromissorienterade och fredliga. I politiken skulle kvinnorna både vara "kvinnor" och "politiska ledare", vilket inte var lätt att kombinera, skriver Torild Skard, som sätter upp följande villkor som är nödvändiga för att kvinnoandelen i maktpositionerna ska öka:

- Den politiska kulturen måste ändras så att rekryteringen till partierna, de interna processerna, val och beslutsformer inte missgynnar kvinnorna.
- Parlamentet och regeringen måste bli mer representativa. I många valsystem är det bara en av kandidaterna i varje valkrets som vinner, vilket gör det svårare än när partiet ställer vallistor med flera kandidater.
- I många länder måste feodala maktstrukturer, klass- och kastskillnader samt etniska skillnader brytas ner för att en kvinnovänlig demokratisering ska lyckas.
- Staten måste vara handlingskraftig. Det är bara staten som kan tillvarata gemenskapens intressen, beskydda människorättigheterna och främja social jämlikhet.

Olikheter i arbetslivet beror på livsval som görs tidigt

Sverige är ett av de mest jämställda länderna på jorden. Men fortfarande finns stora skillnader mellan män och kvinnor. En man tjänar i genomsnitt två miljoner kronor mer än en kvinna under ett arbetsliv.

TEMA

06.03.2013

TEXT: GUNHILD WALLIN

För drygt ett år, i november 2011, sedan tillsatte regeringen delegationen för jämställdhet i arbetslivet, JA-delegationen. Enligt direktiven ska den sammanställa och sprida kunskap och mäns och kvinnors villkor i arbetslivet, skapa diskussion om frågorna, och innan uppdraget slutförs i oktober 2014 lägga förslag på vilka insatser som kan förbättra jämställdheten.

JA-delegationen består av elva ledamöter, utsedda av regeringen, och leds av Mikael Sjöberg, generaldirektör på Arbetsmiljöverket. Delegationen består i övrigt av representanter för arbetsmarknadens parter på hög nivå samt företrädare för forskning men också flera stora företag. Kansliets uppgift är att förse delegationens medlemmar med fakta och underlag för de åtgärder som delegationen enligt direktiven ska föreslå i slutet av 2014.

Svåröverskådlig kunskap

– Det är ett fantastiskt uppdrag. Vi går på djupet, analyserar och ser sammanhang. Det som slagit mig är hur mycket kunskap det finns även om den är svåröverskådlig. Vi vet hur det ser ut - frågan är om viljan till förändring finns, säger Maria Hemström Hemmingsson.

Så här långt har en stor del av delegationens arbete ägnats åt den första delen av uppdraget – att sammanställa kunskap och göra den tillgänglig. De fyra anställda på kansliet har rest land och rike runt, träffat människor i många

olika funktioner, tagit hjälp av forskare och sammanställt forskning men också ordnat en stor och välbesökt konferens. Närmast på dagordningen står att sätta ingång med en rad antologier som på olika sätt visar kvinnors villkor i arbetslivet.

– Det som slagit mig är hur stora skillnader det faktiskt är mellan män och kvinnor i arbetslivet. Vi tror att vi är helt jämställda, och vi har kommit långt om vi jämför med hur det såg ut för hundra år sedan, men det betyder inte att en genomsnittlig kvinna har samma livsutrymme och livssituation som en genomsnittlig man, säger Maria Hemström Hemmingsson som är huvudsekreterare i delegationen.

Kvinnorna är mer utsatta

När Maria Hemström Hemmingsson sökte personer till delegationens kansli valde hon medvetet medarbetare med olika kunskapsbakgrunder. Tre är disputerade forskare men inom olika discipliner – nationalekonomi, sociologi och ekonomisk historia. Varje område de studerar kan därför speglas ur olika perspektiv vilket inte är helt vanligt inom jämställdhetsforskningen.

– I genomsnitt har kvinnor en svagare position i arbetslivet. det handlar om deltidsarbete, lägre löner och, på sikt, sämre pension – trots att kvinnor presterar bättre på alla utbildningsnivåer, säger Maria Hemström Hemmingsson.

Under deras arbete förstärks bilden av hur komplex frågan är. Bristen på jämställdhet har inte en orsak utan de strukturer som håller tillbaka kvinnor beror på många samverkande faktorer. Juridiskt är män och kvinnor jämställda, men andra strukturer motverkar jämställdhet. En viktig sådan är hur arbeten värderas och betalas. Maria Hemström Hemmingsson ritade ett diagram där statistik visar tydligt hur de kvinnodominerade yrkena är sämre betalda. Det lönar sig helt enkelt att från början till exempel välja att bli byggjobbare eller transportarbetare än att skola sig till arbete inom vård eller skola. Det är kvinnorna som bär välfärden på sina axlar, konstaterar Maria Hemström Hemmingsson och kollegan Emilia Liljefrost.

Betydelsen av våra livsval

Vilka livsval vi gör spelar därför stor roll, inte minst när vi i slutet av skoltiden ska välja framtidens yrke. Samtidigt är det en illustration av hur komplex frågan om jämställdhet är. Att välja yrke handlar om individens fria vilja, samtidigt som konsekvenserna kan resultera i en skillnad i livslön på två miljoner kronor till männens förmån. En annan kritisk period för jämställdheten är när första barnet kommer. Ofta tar kvinnan ett huvudansvar, vilket påverkar framtida karriärmöjligheter, lön och pension. Detta, samt föräldraförsäkringen vill man se vidare på.

– Frågan om jämställdhet går på jaget och börjar man titta på åtgärder finns risk att man går in på individens fria val. Vi glömmer lätt att människor tenderar att göra kön i alla sammanhang, säger Emilia Liljefrost.

Deras slutsatser är att det fria valet kostar och att det är kvinnorna som betalar priset. Dilemmat är att om det ska ske förändringar så kräver det omställning både som går in på person och maktförhållanden i samhället.

– Det är viktigt att erkänna strukturen i sitt eget liv. Att kräva diskussioner hemma, med arbetsgivaren, staten och att också ta diskussionen med sig själv, säger Maria Hemström Hemmingsson.

När det börjar skava

Samtidigt står samhället inför stora utmaningar vad gäller framtidens arbetskraft.

– Den könsdelade arbetsmarknaden börjar redan få konsekvenser i vissa delar i landet. I till exempel Norrbotten har man problem att rekrytera personal till vården redan idag. Kommunerna och landstingen konkurrerar med den boomande gruvnäringen, som gärna anställer pålitliga personer med erfarenhet från sjukvården, berättar Emilia Liljefrost.

Under de kommande sju åren behöver Sveriges Kommuner och Landsting att rekrytera 420 000 personer för att klara sitt uppdrag. Och redan nu är det så svårt att rekrytera förskolelärare till Stockholmsregionen att man betalar 6000 kronor mer i månaden än i andra delar av landet. Kanske måste lönerna i de kvinnodominerade yrkena höjas om det ska gå att rekrytera arbetskraft? Men hur ska det i så fall betalas? Måste männen avstå för att arbetslivet ska bli mera jämställt? Hur ser det offer ut som kan skapa ett jämställdare arbetsliv?

– Det är när man kommer dit som diskussionen börjar skava, säger Emilia Liljefrost.

Både Maria Hemström Hemmingsson och Emilia Liljefrost vill hålla sig till fakta. Att komma med förslag inför framtiden är delegationens uppgift. Samtidigt går det inte att ta miste på deras engagemang. De arbetar med ett område som berör dem.

– Jämställdhet i arbetslivet är en fråga att ta på stort allvar. Att ta tillvara den kompetens som kvinnor representerar är en fråga om rättvisa, men också samhällsekonomi, säger Maria Hemström Hemmingsson.



Utbildnings- och kulturminister Katrín Jakobsdóttir har nyligen valts till partiledare för det gröna vänsterpartiet VG i Island.

Katrín Jakobsdóttir - partiledare i förändringens tid

Hon är ung, kompetent och populär och hon har nyligen valts till partiledare för det gröna vänsterpartiet Vinstri Græn (VG) i Island. Hon kommer att leda partiet i det alltingsval som hålls i slutet av april, under de för Island ovanliga omständigheterna att den tidigare ordföranden är en av partiets starkaste kandidater i valet.

PORTRETT

06.03.2013

TEXT OCH FOTO: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR

Hon går snabbt längs korridoren, vet att hon är försenad till mötet med journalisten. Programmet är fullspikat för den nya partiledaren Katrín Jakobsdóttir. Hennes uppgift är att bli partiets röstmagnet. Enligt opinionsmätningarna ser det ut som om VG kommer att lida nederlag i

valet men kanske lyckas den unga partiledaren vända trenden.

Arbetsliv i Norden träffar Katrín Jakobsdóttir på hennes kontor i centrum av Reykjavík. Hon får först frågan om det är generationsskifte i isländsk politik.

- Det har skett stora förändringar inom isländsk politik sedan 2008. Frågan är bara hur bestående förändringarna blir, svarar hon.

Förändringar på gång

Tiderna har varit instabila de senaste åren. Katrín Jakobsdóttir poängterar att Island har upplevt stora förändringar. Nya partier träder fram men har hittills inte fått så mycket stöd i val. Politikerna känner också att förändringar är på gång. De sitter inte kvar lika länge som tidigare när de behöll sin position under flera år och årtionden.

VG:s tidigare ordförande, näringslivs- och innovationsminister Steingrímur J. Sigfússon är ett exempel på det. Han hade varit VG:s partiledare under 24 år när han nyligen bestämde sig för att avstå från ledarskapet.

- Jag tycker inte att det är något problem att den tidigare partiordföranden ställer upp i alltingsvalet men det är naturligtvis ovanligt, säger den nya partiledaren Katrín Jakobsdóttir.

Förväntansfulla partimedlemmar

Hon tror att den politiska kulturen håller på att förändras i Island. Allmänheten förväntar sig förändringar. Katrín Jakobsdóttir lägger märke till att partimedlemmarna är förväntansfulla och vill kämpa för partiets framgång i valet. Den nyvalda partiledaren är trots det realistisk.

- Det är inte alltid som valet av en ny partiledare ger framgång i ett val, säger hon lugnt.

Debatten går ibland ut på vilka koalitionsregeringar som blir möjliga efter valet. VG har som mål att samarbeta med andra vänsterpartier. Men vilken post skulle Katrín Jakobsdóttir kräva i en ny regering, statsministerposten eller finansministerposten?

- När det är fråga om egna ambitioner så har jag svårt med att tänka på mer än en dag i taget. Jag är nöjd med att vara undervisnings- och kulturminister. För mig är det utan tvivel det mest intressanta ministeriet, säger hon.

- Men det är klart att jag gärna vill pröva någonting nytt. Politiker vet aldrig vad politiken för med sig. Det lönar sig inte att tänka för mycket på framtiden, det kan hindra en i ens jobb.

Regeringen har haft stora och svåra ekonomiska arbetsuppgifter under valperioden, till exempel

en rekordstor arbetslöshet mätt med isländska mått. Katrín Jakobsdóttir är stolt över regeringens resultat i näringslivsfrågor. Hon poängterar att arbetslösheten har minskat.

Utbildning för de unga

Arbetslöshetspolitiken har fokuserat på de unga. Deras möjligheter att studera har utökats och den isländska arbetsförmedlingen har följt med hur det har gått för var och en. Andra arbetslösa har också utnyttjat möjligheten att börja studera. Det hade de inte tidigare. Arbetslösheten är nu knappt fem procentenheter.

- Studier gör alltid nytta, säger undervisningsministern.

Jämställdhetsfrågor har varit viktiga för den isländska regeringen. Katrín Jakobsdóttir säger att regeringen har lyckats bra, både vad gäller lagstiftning och inte minst i kampen mot löneklyftan mellan könen. Men det finns många arbetsuppgifter kvar.

- Vi måste bestämma hur vi ska uppnå lika löner för lika arbete. Vi måste också fortsätta kampen mot könsrelaterat våld, poängterar hon.

Katrín Jakobsdóttir citerar den brittiska filosofen John Stuart Mill och säger att den mest fast förankrade orättvisan är diskrimineringen mellan kvinnor och män.

- Diskrimineringen dyker upp om och om igen, just när man tror att man har besegrat problemet, poängterar hon missnöjd med att statliga företag och offentliga institutioner inte har uppfört sig helt exemplariskt i den här frågan och inte tagit tag i problemet med löneklyftan.

Men den isländska regeringen måste agera ekonomiskt, tyvärr också när det handlar om jämställdhetsfrågor.

- Jag är realist. Vi har inte kistor fulla med pengar. Vi måste spara, säger Katrín Jakobsdóttir.

- Vi måste också tänka på handikappade och äldre. De har fått det ännu svårare sedan kraschen och det måste vi göra någonting åt, fortsätter hon.

Inte bara fiske och aluminium

Regeringen har lagt vikt vid kreativitet och innovation inom näringslivspolitik, bland annat genom skattelättnader. Det handlar till ex-

empel om den skapande verksamhetens ekonomiska betydelse.

- Det handlar inte bara om att fiska eller producera, vi måste också tänka på värdeökningen, produktiviteten och produkternas värde, säger Katrín Jakobsdóttir.

Hon anser att Island inte bör konkurrera med länder som endast har primärproduktion. Island bör lägga vikt vid innovation och uppfinningsrikedom. Island kan utnyttja sina naturresurser på ett förnuftigare och hållbarare sätt.

- Som grön politiker anser jag att det inte är vår privatsak vad vi gör med fisket, vattnet eller andra naturresurser, säger hon.

- Det är inte vår privatsak hur vi utnyttjar naturresurserna, varken globalt eller privat. Vi måste tänka på hållbarhet och hållbar utveckling och vi måste tänka på framtiden, fortsätter hon.

Kritisk till EU

Det gröna vänsterpartiet VG är emot ett isländskt medlemskap i EU. Katrín Jakobsdóttir poängterar att Island deltar i det europeiska samarbetet och att hennes parti stödjer ökat samarbete med Europa.

Katrín Jakobsdóttir vill personligen att Island ska slutföra sina förhandlingar med EU. Hon anser att det isländska folket sedan ska få fatta beslutet om ett eventuellt medlemskap i en folkomröstning.

- Jag ställer mig kritisk till EU. Jag tror att EU:s politik går för mycket ut på marknadsprinciper. EU går för mycket ut på global kapitalism, säger hon.

- Inom unionen ser jag en aggressiv kamp för vissa gruppers intressen. Det är islänningarna inte medvetna om för att det har inte synts i den isländska EU-debatten, hävdar hon.

Enligt Katrín Jakobsdóttir blir regeringens främsta uppgift efter parlamentsvalet i vår att få kontroll över statsbudgeten och att uppnå stabilitet inom ekonomin. Regeringen måste också lätta på valutarestriktionerna och göra det möjligt för utlänningar att sälja sina isländska kronor.

- Det brådskar. Genast efter valet måste regeringen skapa bra förutsättningar för näringslivet och ekonomin överhuvudtaget, säger Katrín Jakobsdóttir.

- Island behöver en stabil räntenivå och bra ekonomiska förutsättningar inför framtiden, säger hon.

OECD: Nødvendig å reformere velferdsnorge for å holde psykisk syke i arbeid

Den norske sykelønnsordningen med 100 prosent kompensasjon fra første dag er for raus. Alle parter; arbeidstakere og arbeidsgivere, fagforeninger, kommuner, skolene og de psykososiale tjenestene må gjøres ansvarlige gjennom økonomiske incentiver, er meldingen fra OECD.

NYHET

06.03.2013

TEKST: BERIT KVAM

Norge har generelt høy sysselsetting og lav arbeidsløshet, men sykefraværet og antallet på uførestønad er skyhøyt over gjennomsnittet i OECD området. Kun 55 prosent av personer med psykiske lidelser er sysselsatte og minst en av to arbeidsløse har en psykisk lidelse. Utgifter til sykepenger og uførestønad er også det høyeste i OECD og utgjør nærmere seks prosent av BNP. Men det er ikke bare kostnadene OECD peker på. Høy sykelønn kan føre til utestengning av psykisk syke.

arbeidslivet, innrømmet Cecilie Bjelland statssekretær i Arbeidsdepartementet da hun tirsdag fikk overlevert OECD's rapport "Mental Helse og arbeid i Norge".

- Her har vi en jobb å gjøre når det gjelder å gjøre arbeidslivet mer tilgjengelig for folk med psykiske helseproblemer, sa hun, takket for gode innspill og pekte på en rekke tiltak som er i gang eller på trappene for å hjelpe psykisk syke i jobb. Men en reduksjon i sykelønnsordningen avviste hun og pekte på at Norge har tro på dialog.

"Høy kompensasjon en felle"

OECD argumenterer med at høy kompensasjon ved sykefravær kan virke som en felle og stimulere til fravær snarere enn nærvær på jobben, fordi folk med psykiske lidelser ofte har konflikter på arbeidsplassen, føler frykt og vil trekke seg tilbake. Hvis kompensasjonen senkes til 80 prosent av inntektsgrunnlaget, vil det stimulere til å bli på jobb.

- Norge har et eksepsjonelt høyt sykefravær og personer på uføretrygd. Altfor mange er ekskludert fra

- Dette resonnementet er vi ikke enige i. Vi ønsker å bygge videre på samarbeidsavtalen om et inkluderende arbeidsliv. Her er forutsetningen at vi skal få redusert sykefraværet uten å endre sykelønnsordningen. Sykefraværet går i rik-



tig retning. Samarbeidet og oppfølging gir resultater, opplyste nytiltrådte statssekretær Cecilie Bjelland.

At det ikke er politisk vilje i Norge til å innføre økonomiske incentiver i sykelønnsordningen kom ikke som noen overraskelse verken på OECD eller representanter for partene i arbeidslivet og andre som var tilstede under OECDs presentasjon av rapporten Mental helse og arbeid i Norge. Rapportffatteren Niklas Baer, og John Martin, direktør for Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, la likevel ikke skjul på at de var optimistiske på sikt:



- Vi har ingen forventninger om at Norge skal forandre systemet umiddelbart. Det vil ta tid før tanken om økonomiske incentiver modnes, sa Niklas Baer til Arbeidsliv i Norden, og forsikret at mottakelsen av rapporten lovet godt: folk i Norge er svært åpne og tar funnene seriøst og følger opp anbefalingene ut fra et veldig konkret perspektiv.

Viktig å øke bevisstheten

- Det er bra. Det viktigste nå er å få økt bevisstheten om problemene, sa Niklas Baer som på 123 sider retter fokus på utfordringer Norge har når det gjelder å hindre drop out fra skole (secondary school) og utstøting fra arbeidslivet på grunn av psykiske lidelser. Det gjelder å hindre fragmentering av hjelpeapparatet, fremme inkludering gjennom ansvarliggjøring og samarbeid mellom ulike tjenesteleverandører og ikke minst sikre overgangene mellom skole og arbeidsliv. Psykiske lidelser opptrer gjerne i 14 års alder. Psykisk helsevern må derfor tidlig inn for å fange opp elever i faresonen, og følge opp den enkelte over tid.

Niklas Baer understreket videre at det generelt i Norge gjøres veldig mye for å skape likhet og hindre ulikhet, men det gjelder ikke psykiske

lidelser. Folk med mentale problemer har ikke profitert på den favorable arbeidsmarkedssituasjonen i tiden før krisen inntraff, med lavere arbeidsløshetstall eller høyere sysselsetting. Dessuten mener han det er grunn til å spørre om den høye arbeidsinnvandringen fortrenger folk med psykiske lidelser fra arbeidsmarkedet.

- I lys av at det går så bra i Norge og det høye nivået på ytelsene til helse og utdanning, synes ulikhetene knyttet til psykiske lidelser veldig høye.

Sjenerøs sykelønnsordning

Årsaken er ifølge OECDs rapport ikke manglende tiltak eller politikkendringer, men en sjenerøs sykelønnsordning og manglende effektivitet i oppfølgingen. Arbeidstakere får full kompensasjon ved sykefravær i ett år og det er lite incentiv til å gå tilbake til jobb. Arbeidsgiverne betaler for de første 16 dagene, mens det øvrige fraværet betales av staten. Samtidig er det et etablert faktum at lange sykefravær ofte fører til at kontakten med arbeidsplassen svekkes, noe som kan gjøre det vanskelig å vende tilbake til jobb.

OECD hevder at det er for lett å få uførestønad i Norge og mener blant annet at kravet om behandling i forkant må strammes inn og at uførepensjonen bør revurderes med jevne mellomrom.

Statssekretæren bekreftet på sin side at Norge har svært mange som mottar uføreytelser i en eller annen form, men løsningen OECD foreslår er hun ikke enig i:

- Revurdering av uføregrad og arbeidsevne har vært prøvd flere ganger uten nevneverdig resultat. Vår nye uførestønad der det er lagt inn økte økonomiske incentiver for å jobbe ved siden av uførestønaden for den enkelte, synes jeg er en bedre vei å gå, sa Cecilie Bjelland.

Psykiske problemer

Men OECD gir også Norge ros:

Norske myndigheter ser behovet for å handle for å hindre at folk med psykiske lidelser dropper ut av arbeidsmarkedet, og hjelper folk med psykiske problemer å finne en jobb. I den sammenheng har Norge etablert en lang rekke reformer og tiltak for å takle ekskludering av folk med psykiske lidelser. Det inkluderer en

nasjonal strategi om arbeid og mental helse som er utarbeidet i samarbeid mellom Helsedepartementet og Arbeidsdepartementet og integrering av arbeidsmarkedsetaten, trygdeetaten og den kommunale sosialtjenesten i NAV, Arbeids- og velferdsetaten, og på den måten sikret en sterk struktur for tidlig intervensjon og koordinert støtte. Men til tross for godt planverk og støttetjenester, er det behov for fundamentale endringer hvis en skal bedre situasjonen for dem det angår. OECD anbefaler derfor:

- i så stor grad som mulig unngå sykefravær blant arbeidstakere med mentale helseproblemer og i stedet prøve å løse problemene på arbeidsplassen.
- Utvikle NAV arbeidslivssentrene ved å introdusere utviklet tidlig intervensjonstiltak.
- Stoppe fragmenteringen av tjenestene innen mental helseomsorg og rehabilitering og den manglende sammenhengen mellom allmennleger og NAV ved å utvikle integrerte støttemodeller.
- Minimere drop-out fra videregående skole ved å definere klare ansvarslinjer for pågående individuell oppfølging av elever i en risikosituasjon.

Låglönejobb – fällor eller språngbräden?

Insatserna for att göra låglönejobben till en väg in på arbeidsmarknaden for utsatta grupper har gett svaga resultat i Finland. Trots en rad riktade åtgärder är det svært for arbeidsgivere og arbeidstagarer å hitta varandra. Åndå står hoppet till att sänka lågstalöner ska ge ungdomarna ett jobb.

NYHET

06.03.2013

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN

Låglönejobb – fällor eller språngbräden? Så hette en rapport som forskningsinstituttet Etna i Helsingfors gav ut 2000. Rubriken var talande: den nordiska debatten går fortfarande het om låglönejobben. Nyligen var det statsminister Fredrik Reinfeldt som under toppmötet i Davos ansåg att det behövs fler ”enkla jobb” i Sverige. Det har tolkats som jobb till låga löner.

- Sverige har for få jobb med låga löner og dette er årsaken till vår dramatisk høge arbeidsløshet, sade han ordagrant.

Sverige har EU:s lägsta andel jobb med låga löner, bara 2,5 prosent (2010) klassas som låglönejobb. Definitionen av låglönejobb är att inkomsten per timme är mindre än två tredjedelar av medianinkomsten.

Snittet i EU är 17 prosent.

I Finland, där andelen låglönejobb 2010 var EU:s næst lägsta eller 5,9 prosent, har debatten også svajat hit og dit under de senaste åren då spesialåtgärder satts in for å hjelpe de mest utsatta: ungdomar, ensamførsørgjare, folk utan utbildning, invandrare, handikappade osv.

Två rapporter

I början av året beställde regeringen två rapporter av socialpolitiske forskare om låglönejobb.

Den första går igennem erfaringheterna av særskilte skatte- og stødsatsninger for å hjelpe utsatta grupper komme in på arbeidsmarknaden, något som ulike regeringar gjort vid flere tilfällena sedan den økonomiske krisen i början av 1990-talet. Ohto Kanninen og Petri Böckerman från Löntagarnas forskningsinstitutt konstaterer at åtgärderna inte fått några mätbara sysselsätningseffekter. Problemet är att nettoinkomsten inte økar særskilt mycket nær folk går från å leve på bidrag till ett låglönejobb.

Sänk lönerna

Åndå højs røster for nye försök med sänkte inngångsløner for ungdomar. Det är chefen for statens økonomiske forskningscentral, VATT, Juhana Vartiainen, og De Grønas tidligere ordforernde, riksdagsman Osmo Soininvaara, som kommer med forslaget å sänke ungdomarnas löner med 20 prosent. Dette kan kompenseres med sänkte skatter så at nettoinkomsten forblir densamma. Nu har alla som fylt 16 år rätt till minimiløn enligt det kollektivavtal som gæller i branschen.

Lønerna for ungdomar i förhållande till medellønerna är i Finland høge i jämførelse med OECD-lændernes medeltal. Åndå är arbeidsløsheten blant personer under 25 år betydeligt lægre i Finland, var femte går utan jobb, medan

motsvarande andel i länder som Spanien och Grekland är långt över hälften.

Förslaget är inte nytt. I Nya Zeeland träder en lagändring i kraft i april som gör att lönerna för ungdomar kan sänkas med 20 procent under det första halvåret i jobbet, vilket innebär en återgång till ett system som slopades 2008. En rad länder medger även lägre löner för ungdomar tills de blivit vuxna. I Grekland är gränsen till exempel 25 år, i Nederländerna 23 år.

Tidigare experiment

I själva verket har även Finland experimenterat med sänkta ungdomslöner inom handeln, mellan 1993 och 1995, men som Kanninen och Böckerman understryker kan några positiva effekter inte skönjas. I själva verket var det dessutom få arbetsgivare som utnyttjade möjligheten. Näringslivets syn är också att bristfällig kompetens är ett större hinder för att anställa ungdomar än lönenivån.

Vartiainen och Soinivaara understryker att de vill satsningar inriktade på ungdomar som bara gått grundskolan, vilka är den grupp som mest riskerar att marginaliseras. Ändå är det inte helt oväntat att deras förslag sköts ner direkt av såväl fackliga representanter som vänsterpartierna.

Vartiainen har själv socialdemokratisk bakgrund och var tidigare forskningschef vid Konjunkturinstitutet i Stockholm där han även förespråkade lägre lön för ungdomar utan utbildning. På sistone har han även föreslagit sänkta löner för äldre arbetstagare.

Osmo Soinivaara är politiker, men även en av landets ledande socialpolitiska forskare. Även i hans fall är tanken på sänkta löner inte ny.

Direkt från Mariehamn: Arbetsplatser kan flaggas ut

Kampen om passagerarna mellan Finland och Sverige via Åland är stenhård. Rederierna slåss om varje cent de kan få ut av resenärerna och samtidigt jagar de sina egna kostnader med blåslampa. I kölvattnet av kostnadsjakten kan en åländsk sjöman bli svensk eller kanske rentav estnisk. Åländska rederier funderar nämligen på nya utflaggningar för att förbättra sin lönsamhet.

KOMMENTAR

25.02.2013

HELENA FORSGÅRD

För några år sedan flaggade ett åländskt rederi - Eckerökoncernen - ut två av sina fartyg till Sverige. Finlands sjömansunion stretade givetvis emot och hävdade att medlemmarna fick sämre villkor under svensk flagg. Också kommunerna på Åland var missnöjda och klagade högljutt över sämre skatteintäkter. En "svensk sjöman" bosatt på Åland betalar nämligen största delen av sin skatt till Sverige och eftersom många sjömän har löner högt över genomsnittet var det många sköna skatteslantor som försvann från Åland till Sverige i kölvattnet efter utflaggningarna.

Nu är frågan aktuell igen. Men nu handlar det inte längre om att flagga ut fartyg till Sverige utan i första hand till Estland. Viking Line med sju fartyg i trafik på Östersjön förhandlar som bäst om ett byte från svensk till estnisk flagg för fartyget Viking XPRS. Det går mellan Helsingfors och Tallinn och har cirka 250 anställda. Från rederiets sida har det hävdats att det finns miljontals euro att spara på den manövern - varje år.

I dagsläget överskuggas dock flaggfrågan av en annan nyhet. Viking Line har sjösatt sitt nybygge Viking Grace på rutten Åbo-Åland-Stockholm. Rederiet hoppas givetvis att fartyget, som

är inrett i en tuff och modern stil och som drivs av miljövänlig gas, ska locka nya kundgrupper och ge Viking Line en behövlig konkurrens fördel i kampen mot värsta konkurrenten Tallink Silja Line. Det rederiet har elva fartyg på Östersjön, sju av dem går under estnisk eller lettisk flagg.

Idag går splitternya Viking Grace under finländsk flagg. Rederiet täcks inte annat, säger man inom fackligt håll, eftersom finska staten stött bygget. Men ingenting är hugget i sten för evigt. När den första glädjeyran över nya Grace har bedarrat är det resultatet på sista raden som väger tyngst. Om siffrorna lyser röda eller vinsten blir för mager, för 2012 delas inget ut till aktieägarna, återstår det att se om Viking Line tror på fackets argument - att rederiet förlorar i image och att servicenivån ombord sänks om man erbjuder löner enligt estnisk eller kanske lettisk nivå.