

Portrett

Jóhanna Sigurðardóttir: Löneklyftan
viktigaste jämställdhetsfrågan nu

Tema

Kvinnorna mister makt i Norden trots ny
statsminister i Danmark

Leder

Leder: Ett skritt frem og to tilbake?

Nyhet

Bred opbakning til reform af
førtidspension og fleksjob

07. Mars 2012

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 2/2012

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 2/2012

Tema: Likestilling - i vår generasjon?



Finansiert
av Nordisk
ministerråd

ARBEIDSLIV I NORDEN

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

UTGIVER

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

ANSVARLIG REDAKTØR

Björn Lindahl

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

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

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



Innhold

Leder: Ett skritt frem og to tilbake?	3
Kvinnorna mister makt i Norden trots ny statsminister i Danmark	4
Dansk ligestilling op i højere gear	7
Flere kvinder til tops hos Carlsberg	10
Effektive sanksjoner har gitt den norske kvoteringsloven suksess	12
Kvinnors företagande speglar en könssegregerad arbetsmarknad.....	14
Nu är tålamodet slut i EU - krav om fler kvinnor i styrelserna.....	17
Arbetslösheten kan definieras bort	19
Bred opbakning til reform af førtidspension og fleksjob	21
Jóhanna Sigurðardóttir: Löneklyftan viktigaste jämsliddhetsfrågan nu	22

Leder: Ett skritt frem og to tilbake?

Nordiske kvinner mister igjen maktposisjoner i politikk og samfunnsliv. Det viser Arbeidsliv i Nordens barometer. Er det virkelig sånn? Danmarks og Europas likestillingsminister vil ha likestillingspolitikken i høygir, og Carlsbergs styreleder vil ha 40 prosent kvinner i styret, men ingen lovpålegg i Danmark, takk. Kan de få til det Island har klart, en bedre maktbalanse?

LEDER
07.03.2012
BERIT KVAM

Selv ikke når Danmark har valgt en kvinne til statsminister for første gang virker det inn på maktbalansen i Norden, for da har Finland valgt en mann både til president og statsminister. Ett skritt frem og to tilbake. Fortsetter det sånn, trengs det stor tålmodighet i påvente av at kjønns-balanse blir en selvfølge.

Islands statsminister Jóhanna Sigurðardóttir ikke bare vil, men får det også til. Hun sier det rett ut: Før den økonomiske krisen rammet Island, ble samfunnet styrt etter mannlige verdier. Da var det bare en liten elite som satt med makten. Nå er makten blitt sundere fordelt. "Iblant sies det at utviklingen ville blitt en annen hvis kvinnene hadde sittet i ledelsen før det crashet."

Om Manu Sareen, Danmarks likestillingsminister, og også EU's dette halvåret, er enig med Jóhanna Sigurðardóttir har vi ikke spurt han om. Men i regjeringsgrunnlaget slo den danske regjeringen fast at det har gått den gale veien med likestillingen mellom kjønnene. I Arbeidsliv i Norden lover Manu Sareen å sette turbo på likestillingen både i Danmark og i Europa. Han vil bekjempe vold mot kvinner og et kjønnsdelt arbeidsmarked, men kvotering vil han ikke ha.

Også Sverige har fokus på kvinner og arbeidsmarkedet. Regjeringen har satset sterkt over flere år for å støtte, utvikle og synliggjøre kvinners entreprenørskap. Men det gjelder å være observant, så ikke de foretaksomme kvinnene blir sittende med svarteper. Risikoen er viser vår reportasje, at den svenske foretaksomheten avspeiler det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet.

Debatten om kvinner, makt og posisjoner går heftig. Særlig omkring styrerepresentasjon i de store selskapene. Bare en av ti styremedlemmer er en kvinne, sier OECD. EU kommissær Viviane Reding har mistet tålmodigheten. Hun vil, selv om ikke Sareen vil, innføre kjønnskvoltering til styrerommene, hvis ikke selskapene klarer å rydde opp selv.

Ett skritt frem og – eller kanskje to frem og ett tilbake? Arbeidsliv i Norden beretter om positive trekk: Styreleder Povl Krogsgaard-Larsen vil gå fra 0 til 40 prosent kvinner i styret. Han er overbevist om at kvinner i styret vil gane inntjeningen, og mener at "enhver forsamling fungerer best, hvis begge kjønn er representert". Men lovbestemte kvoter vil han arbeide imot, sier han til vår korrespondent.

Nettopp innføring av lovbestemte kvoter har gjort at Norge er blitt et eksempel til etterfølgelse i flere land. Loven om kjønnskvoltering til styrerommene sammen med en effektiv sanksjonspolitikk, har så langt gitt best resultat. "Loven om kjønnskvoltering er en stor suksess", sier vår ekspert.



Helle Thorning-Schmidt har just segrat i det danska valet och talar till sina partivänner. Hon blev Danmarks första kvinnliga statsminister.

Kvinnorna mister makt i Norden trots ny statsminister i Danmark

Jämställdheten på maktpositionerna i politik och arbetsliv i Norden minskar. Det visar Arbeidsliv i Nordens barometer. Att Helle Thorning-Schmidt blev Danmarks första kvinnliga statsminister väger inte upp mot att Finland fått både en manlig president och en manlig statsminister.

TEMA

07.03.2012

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: JONATHAN NACKSTRAND AFP/SCANPIX

Det är andra året som Arbeidsliv i Norden presenterar vår jämställdhetsbarometer. Den visar vilket kön som har makten på de viktigaste och mest symboliska positionerna i politik och arbetslivet.

Vi ser på 24 positioner, (se detaljerad lista i faktarutan till höger). Det handlar om den politiska makten, arbetslivets

parter samt vissa positioner som är symboliskt viktiga som ärkebiskop, centralbankschef och överbefälhavare.

Positionerna ges olika poäng. Statsministerposten får flest, fem poäng. Varje land får sammanlagt 40 poäng, eller 200 poäng för hela Norden. Jämställdhet uppnås antingen genom att kvinnorna i ett land får 20 poäng eller att de samlat sett i Norden får 100 poäng.

Hittills har de nordiska kvinnorna inte fått mer än 61 poäng som mest. De har med andra ord inte nått mer än till 61 procents jämställdhet i de maktpositioner vi ser på. Den toppen nåddes 2011, medan årets siffra är 53, en nedgång på åtta poäng.

Finland från bäst till sämst

I fjol var det Finland som var det mest jämställda landet i Norden. Där fick kvinnorna 15 av de 40 poängen. Eftersom målet är att de ska få hälften av makten, eller 20 poäng, hade de finska kvinnorna kommit upp i 75 procents jämställdhet.

Det skedde mycket tack vare att både presidenten och statsministern i fjol var kvinna. Den 1 mars i år avgick Tarja Halonen som president och efterföljdes av Sauli Niinistö. Mari Kiviniemis centerparti var en av de stora förlorarna i det finska riksdagsvalet den 17 april 2011. På grund av den utdragna processen som till sist resulterade i en samlingsregering med sex partier, lämnade Mari Kiviniemi inte posten som statsminister förrän den 22 juni. Hon hade då suttit i exakt ett år. Jyrki Katainen från samlingspartiet bildade regering istället. En liten tröst är att Finland i hans regering får sin första kvinnliga finansminister, Jutta Urpilainen. Samlat sett föll emellertid Finland från 15 poäng till 7 poäng.

Danmark har med den socialdemokratiska Helle Thorning-Schmidts seger i folketingsvalet blivit det land som får högst poäng i barometern, 14 poäng. Landet har dessutom en kvinnlig statschef, Dronning Margrethe.

Första kvinnliga ärkebiskopen

I de övriga nordiska länderna har det inte varit val, men det



har ändå skett förändringar i hur poängen fördelas. I Norge har polischefen Ingelin Killengren slutat, den hittills enda kvinna som fått den positionen i Norden. Samtidigt har emellertid en ny ställning inom kyrkan upprättats som kallas för preses, men som i realiteten innebär att Norge får en ärkebiskop. Den första personen på den posten är Helga Haugland Byfuglien, som blev vigd som preses den 2 oktober 2011.

Fortfarande återstår överbefälhavaren som den enda positionen i vår undersökning som aldrig intagits av en kvinna. Vi avser då den svenska position, eller som den kallas i Danmark och Norge, försvarschef/forsvarssjef. I Finland är det den finska presidenten som är överbefälhavare, och Tarja Halonen har därför redan intagit den posten. Vi väntar

emellertid med att ge Finland poäng tills general Ari Puheloinen, som leder försvarsmakten i Finland, får en kvinnlig efterföljare. Island har inget försvar och vi ser därför på kustbevakningschefen där. Island har så få ministrar att poängfördelningen avviker lite där.

Kvinnor leder fackförbund

I Sverige var under en kort tid - tolv dagar - alla de tre stora fackförbunden ledda av kvinnor 2011. Wanja Lundby-Wedin har varit ordförande för LO sedan 2007, och Anna Ekström hade den positionen i akademikerfacket Saco sedan 2001. Den 11 maj tog Eva Nordmark över som ledare för tjänstemannafacket TCO. Den 23 maj gick Anna Ekström över till att bli generaldirektör i Skolverket istället.

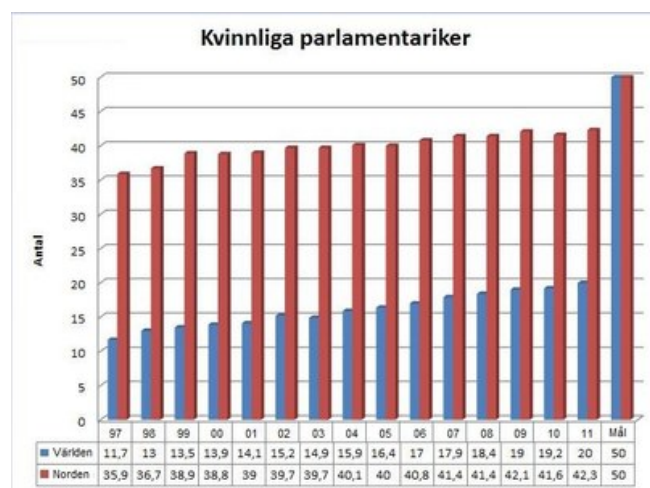
Om det var någon som lyfte på ögonbrynen för den kvinnliga dominansen bland fackförbunden - om inte annat i Finland, där en kvinna aldrig lett något av de tre största förbunden - så är det en situation som norrmännen tidigare var vana vid. Under sex år, från 2001, då Gerd-Liv Valla blev LO-chef, styrdes alla de tre största förbunden av kvinnor, med Randi Bjørgen i YS och Christl Kvam i Akademikerne.

Lång väg att gå även i parlamenten

Det kan argumenteras för att alla kvinnliga ministrar borde räknas med, men makten koncentreras inom politiken ofta inom en mindre krets. Vi har valt departement utifrån vilka som samarbetar i nordisk ministerråd och utifrån hur parlamenten organiserar sig i utskott.

Något trendbrott går det ännu inte att tala om i vår jämställdhetsbarometer, men tillbakagången understryker att det tar tid innan det blir könsbalans. Ser man på fördelningen av män och kvinnor i parlamenten leder de nordiska länderna utvecklingen där, med 42 procent kvinnor.

För 15 år sedan var andelen 36 procent. Om utvecklingen fortsätter i samma takt kommer jämställdheten att uppnås i Norden först om 16 år och det kommer ta 27 år innan resten av världen når upp i dagens nordiska nivå på lite drygt 40 procent kvinnor.



Diagrammet visar hur stor andel av parlamenten som består av kvinnor. De blå staplarna är världen, de röda Norden. Stapeln längts till höger visar hur len jämn fördelning skulle se ut.

Källa www.ipu.org



Mandag den 3. oktober cyklede kirke- og ligestillingsminister Manu Sareen sammen med sine ministerkolleger fra De Radikale til Amalienborg, hvor den nye regering blev præsenteret

Dansk ligestilling op i højere gear

Der skal turbo på ligestillingen, lover Danmarks nye ligestillingsminister Manu Sareen, der især har tænkt sig at kæmpe mod kvinde vold og kønsopdeling af arbejdsmarkedet – blandt andet ved at få flere kvinder i lederjob og på bestyrelsesposter.

TEMA

07.03.2012

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: MARIE HALD AFP/SCANPIX

Det er gået den forkerte vej med ligestillingen mellem kønnene de seneste år, fastslår den danske regering i sit regeringsgrundlag, der varsler en række ligestillingsinitiativer. Og ligestillingsminister Manu Sareen har ikke tænkt sig at lade det blive ved snakken – der skal handles både i Danmark og internationalt, fastslår han.

- Der er ingen tvivl om, at vi kan gøre det endnu bedre i Danmark. Vi har stadig en lang række udfordringer, som regeringen ønsker at gøre noget ved. Med en lang række initiativer vil vi have ligestilling op i et nyt gear i Danmark, siger han.

Ligestillingsministeren har netop overleveret sin årlige perspektiv- og handlingsplan på ligestillingsområdet til Folketinget. Planen sætter en ny offensiv ligestillingspolitisk

dagsorden, vurderer ministeren. Planen adresserer en række af de ligestillingsproblemer, som det ligger ministeren aller- mest på sinde at gøre noget ved:

- Jeg har tre ting, som jeg synes er rigtig vigtige. For det første skal vold mod kvinder italesættes. Ligesom prostitution, er vold mod kvinder et kulturelt fænomen. Vi har en kultur, hvor det er i orden at gå til en prostitueret og i orden at slå kvinder. Det er helt klart noget, der optager mig at få ændret på. For det andet er det vigtigt at få flere kvinder i ledelse og flere kvinder på bestyrelsesgangene.

For det tredje skal vi have gjort noget ved de barrierer, der forhindrer ligestilling mellem kønnene. Vi er jo umiddelbart meget ligestillede, men der er alligevel en masse usynlige

barrierer. For eksempel brænder jeg for at lave om på det kønsopdelte arbejdsmarked, som er et udslag af et meget kønsopdelt uddannelsesvalg.

Bundrekord i Norden

Han vurderer, at Danmark er kommet rigtig langt med ligestillingen i Danmark.

– Det bliver jo meget tydeligt for en, når man f.eks. hører om alle de kvinder i verden, der mangler basale rettigheder, og hvor man er milevidt fra at have noget, der bare minder om den form for ligestilling, vi har herhjemme.

Men han erkender samtidig, at inden for Norden er danske kvinders position ikke prangende. Danmark har bundrekord i Norden på kvindeandel i topledelse og bestyrelser. Og Danmark har den laveste andel kvindelige entreprenører (:selvstændige) i Norden og lavere andel end i EU som helhed. Det kan bedre barselsregler for selvstændige ændre på, forventer ministeren:

- Det er rigtigt, at vi har et efterslæb i forhold til iværksættere og selvstændige. Derfor er jeg også meget glad for, at beskæftigelsesministeren har meldt ud, at hun vil forsøge at finde en løsning, så der kan blive etableret en barselsudligningsordning for selvstændige. Jeg tror at en sådan ordning vil betyde, at flere kvinder tør kaste sig ud i livet som selvstændig.

Ministeren er også ivrig efter at få flere kvinder i bestyrelserne – både i Danmark og i EU

- Vi ved fra undersøgelser, at flere kvinder i bestyrelser skaber bedre resultater for virksomheden. Der er derfor ingen tvivl om, at vi selvfølgelig skal have flere kvinder i bestyrelser. Det er ganske simpelt spild af gode kræfter, når kun så få af de mange kompetente og veluddannede kvinder, vi har i Danmark, får muligheden for at bringe deres kvalifikationer i spil i bestyrelseslokalerne. I mine øjne er det det hul i hovedet i en tid, hvor vi mere end nogensinde har brug for alle gode kræfter. Herudover handler det her om, at alle skal have mulighed for at være med til forme det samfund, vi lever i – derfor er det vigtigt, at der er lige adgang til samfundets magtfulde positioner.

Tavs om kvindekvoter

Men han vil foreløbig ikke afsløre, om han går ind for lovpligtige kvoter som i Norge:

- Vi har sagt, at vi vil vurdere forslag om kvoter på baggrund af køn. Det arbejder er vi i fuld gang med. Samtidig ser vi på andre modeller for, hvordan man kan sikre flere kvinder i bestyrelser. For faktum er, at der er mange forskellige modeller for, hvordan man kan gøre det. Jeg har bl.a. rejst spørgsmålet blandt de andre lande i EU for at høre, hvordan de arbejder med udfordringen. Vi er nu i gang med at finde en model, der passer til Danmark.

EU's ligestillingskommissær, Viviane Reding, gav sidste år i marts de europæiske virksomheder ét år til frivilligt at øge andelen af kvinder i bestyrelserne. Næsten ingen virksomheder har dog tilsluttet sig den frivillige ordning. Derfor har Viviane Reding varslet EU-lovgivning. Det har i flere medier været nævnt, at hun nu er tæt på at foreslå en EU-regel om, at 30 procent af bestyrelsesposterne i 2015 skal besættes af kvinder.

Det vil Manu Sareen dog ikke kommentere:

- EU-kommissær Vivianne Reding er i øjeblikket meget optaget af kvinders underrepræsentation i virksomhedsbestyrelser. Jeg synes, det er vigtigt at få sat problemstillingen på dagsordenen og kan kun bakke op om, at Kommissionen sætter fokus på problemet. Hvad Kommissionen vil stille forslag om, i forhold til konkrete initiativer, som f.eks. regulering, kan jeg endnu ikke udtale mig om.

Mens den danske regering ikke vil forholde sig til kvindekvoter, vil den gerne lovgive om tvungen barsel til mænd. Regeringen vil øremærke op til tre måneder af barslen til far. Det anser Manu Sareen ikke for utidig indblanding i familiernes dispositioner:

- Bestemt ikke. Når vi kigger på fordelingen af barsel imellem mødre og fædre, er det tydeligt, at det stadig oftest er mødre, der tager det primære ansvar. Vi ved fra undersøgelser, at når mødre først har taget den store del af barslen, er det typisk også dem, der fortsætter med at have det primære ansvar. Jeg er sikker på, at det vil have en sneboldeffekt på en masse andre ting også. Vi skal have skabt et nyt mindset, hvor vi ikke automatisk forudsætter, at mødre er bedre forældre end fædre.

Global dagsorden

Under det aktuelle danske EU-formandskab lægger han mange kræfter i at sikre, at ligestilling er højt på både den europæiske og den globale dagsorden. Og han har lige repræsenteret EU ved FN's kvindekommissions samling i New York.

- Som formand repræsenterer Danmark i sin formandskabsrolle alle 27 medlemslande. Vi har derfor en afgørende rolle i, at EU's arbejde med ligestilling forløber effektivt og uden problemer. Globalt har vi også en rolle. EU er en drivkraft i det globale ligestillingsarbejde. Det er afgørende, at vi er med til at sikre, at EU stadig er det – og at EU holder fanen højt, når det kommer til at sikre kvinders rettigheder og ligestilling globalt.

Også det norske formandskab i Nordisk Ministerråd har ligestilling på dagsordenen, og det hilser Manu Sareen velkommen:

- Det er spændende initiativer. Det glæder mig blandt andet at se, at det norske formandskab følger op på det danske formandskabs tværnordiske kortlægning af mænd i omsorgsfag.

Norge sætter også fokus på de to tværgående prioriteringer i samarbejdsprogrammet: integrering af et køns- og ligestillingsperspektiv (kønsmainstreaming) samt aktiv deltagelse af mænd og drenge. Det er vigtige indsatsområder, og jeg vil følge arbejdet.

Lige muligheder

For den danske minister er formel ligestilling kun et skridt på vejen. Det der tæller er lige muligheder.

- Formel ligestilling handler om, at kvinder og mænd har samme rettigheder og er lige for loven. Og det har vi jo opnået i Danmark. Det betyder dog ikke, at kvinder og mænd har reelle lige muligheder. F.eks. kan vi jo se, at der ikke er reel lige adgang til ledelse og bestyrelsesposter. Det vidner om, at der stadig er nogle barrierer, vi skal have overkommet for at opnå reel ligestilling.

Den vigtigste barriere for lige muligheder for mænd og kvinder er, ifølge Manu Sareen, de normer, der lægger bånd på den enkeltes frie udfoldelse. F.eks. i forhold til hvad man kan uddanne sig til eller beskæftige sig med som henholdsvis pige, dreng, kvinde eller mand.

- Piger mødes eksempelvis ofte med forventninger om, at de ikke interesserer sig for teknik og it, mens drenge mødes med en forventning om, at de er mere urolige og ikke-boglige. Det begrænser den enkeltes frie valg. Men det betyder også, at vi ikke får brugt alle gode kræfter, der hvor de kunne gøre aller-mest gavn. De normer skal vi have rusket op i, slutter han.



Bryggeriet Carlsberg tager lederskab på ligestilling i dansk erhvervsliv ved at indføre kvindekvote i bestyrelsen.

Flere kvinder til tops hos Carlsberg

Det står skidt til med ligestillingen i bestyrelseslokalerne og i direktionerne i danske virksomheder, og modstanden mod lovpligtige kvindekvoter er massiv. Nu skrider en af dansk erhvervslivs gamle hanelefanter frivilligt til handling: Fra 2015 skal mindst 40 procent af de valgte medlemmer i Carlsbergs bestyrelse være kvinder.

TEMA

07.03.2012

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: CARLSBERG

Selskabet tager dermed teten i forhold til ad frivillighedens vej at indføre frivillige kvote for andelen af kvinder i virksomhedernes bestyrelser. Samtidig varsler Carlsberg han-

dlingsplaner, der skal sikre flere kvinder ansat i lederstillinger i koncernen.

- Vi har i bestyrelsens nomineringsudvalg længe diskuteret, hvordan vi får en mere mangfoldig bestyrelse med bredere kompetencer. Derfor vælger vi nu at indstille to kvinder til bestyrelsen og at arbejde efter at få yderligere to kvinder i bestyrelsen senest i 2015, siger Povl Krogsgaard-Larsen i dette interview med Arbejdsliv i Norden.



Nye retningslinjer

Carlsbergs bestyrelse har netop meddelt børsen i København, at den har fastlagt et sæt målsætninger for køn og international erfaring i koncernens bestyrelse. De indebærer, at der senest i løbet af 2015 bør være mindst 40 procent kvinder blandt de bestyrelsesmedlemmer i selskabet, som vælges på selskabets generalforsamling. I dag er der ingen kvinder i bestyrelsen.

Selskabet vil samtidig arbejde for at øge antallet af kvinder i ledende stillinger i selskabet, og det er fremover også en målsætning, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer har betydelig international erfaring med at lede større virksomheder eller institutioner.

Carlsbergs bestyrelsesformand, Povl Krogsgaard-Larsen, er overbevist om, at kvinder i bestyrelsen vil gavne indtjeningen:

- vi er en såkaldt "fast moving consumer goods"-virksomhed, og halvdelen af verdens forbrugere er kvinder. Derfor er det logisk, at kvinderne også er med til at bestemme, hvordan Carlsberg skal udvikles. Samtidig er det min personlige erfaring og overbevisning, at enhver forsamling fungerer bedst, hvis begge køn er repræsenteret, siger han.

Nej til tvang

Lovbestemte kvoter som i Norge er Carlsbergs bestyrelsesformand derimod meget imod – ligesom hovedparten af dansk erhvervsliv er det:

- Jeg vil meget gerne have flere kvinder ind i bestyrelserne, men jeg vil arbejde imod faste lovbestemte kvoter. For kvindernes egen skyld er det vigtigt, at de indlemmes i bestyrelserne, fordi de har værdi - ikke fordi selskaberne har pligt til at have kvinder i bestyrelsen. Alle

bestyrelsesmedlemmer begår fodfejl, også jeg. Det vil en kvinde også gøre, og i den situation er der ikke langt til den bemærkning, at hun begår fejl, fordi hun ikke har kvalificeret sig på lige fod. Det ville være uhyre ubehageligt, siger Povl Krogsgaard-Larsen.

Kun 12 procent af pladserne i danske bestyrelser er besat af kvinder. Og hvis man fratrækker de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, er andelen af kvinder i danske erhvervsbestyrelser helt nede på seks procent. Absolut bunrekord i Norden.

Kompromisforslag

Både den danske regering og EU-kommissionen mener, at det går for langsomt med at få flere kvinder i bestyrelserne ad frivillighedens vej, og det er Povl Krogsgaard-Larsen enig i. Han har et forslag til at sætte skub i processen uden lovgivning:

- Der sker noget i virksomhederne under overfladen, men jeg vil godt medgive, at det ikke går ret hurtigt. Derfor foreslår jeg som et kompromis, at alle selskabsbestyrelser pålægges at etablere en nomineringskomité, der som fast punkt på sin dagsorden skal diskutere, hvordan bestyrelsen opnår diversitet – herunder en fornuftig kønsfordeling. Det vil sikre diskussion om køn, og jeg er overbevist om, at de fleste bestyrelser derved vil nå frem til, at det er i bestyrelsens egen interesse, at der sidder kvinder i den.

Effektive sanksjoner har gitt den norske kvoteringsloven suksess

Lov om kvotering er det mest effektive middelet for å bedre kjønnsbalansen i styrerommene. - Men loven bør følges opp med en effektiv sanksjonspolitik og statlige tiltak som kan stimulere gjennomføringen. Det er rådet forskningsleder Mari Teigen vil gi andre nasjoner som vil kvoteregulere styrene. Vi møter henne når hun er på farten for å informere danske parlamentarikere om den norske loven. Etterpå står BBC for tur. I hånden holder hun en blodfersk artikkel om saken.

TEMA

06.03.2012

AV BERIT KVAM

Det er stor oppmerksomhet omkring spørsmålet om bedre kjønnsbalanse i samfunns- og arbeidsliv i Europa, og debatten om styrerommene er særlig aktiv. Norge har en suverene posisjon med 40 prosent representasjon i styrene for de største virksomhetene. Det er dobbelt så mange som i Sverige, som ligger på andreplass, og tett etter Sverige følger Frankrike, viser en oversikt fra OECD. I OECD-området totalt er kun en av ti styremedlemmer i toppselskaper en kvinne.

“Women on boards in Europe From a Snails Pace to a Giant Leap?” er tittelen på EWLs (European Women’s Lobby) Report on Progress, Gaps and Good Practice. Rapporten fra februar 2012 viser hvilke fremskritt som er gjort for å bedre kjønnsbalansen i styrerommene i ni EU-land og Norge. Rapporten inneholder åtte evidensbaserte konklusjoner som EWL foreslår kan være retningsgivende for fremtidige tiltak i EU og på nasjonalt plan.

Blant anbefalingene er at intervensjon for å øke antallet kvinner i styrerommene er nødvendig, at selv-regulering kan danne grunnlaget for lovgivning og at kvoter er mest effektive når de følges opp med sanksjoner. I den sammenheng viser forfatterne til gjennomføringen av den norske loven om kvotering, der målet ikke ble nådd før det ble knyttet reelle sanksjoner til loven.

Selvjustis ikke nok

Det var i 2003 at Stortinget vedtok Lov om kvotering som sier at minimum 40 prosent av hvert kjønn skal være representert i styrene til et bredt spekter av norske virksomheter. Oppfølgingen var basert på selvjustis frem til 2005, men da andelen kvinner i styrene ikke hadde krøpet høyere enn 12 prosent, og dermed var langt fra målet om 40 prosent, trådte

loven i kraft og ble fullt implementert fra 2008. Samtidig ble det knyttet harde sanksjoner til manglende gjennomføring av loven. Selskaper som ikke oppfylte målet kunne bli oppløst.

Til sammen gjelder loven nærmere 2000 selskap. Antallet inkluderer rundt 350 allmennaksjeselskap, offentlige selskap og samvirkebedrifter. Før loven ble fullt ut implementert ble en del allmennaksjeselskaper omregistrert og unngikk dermed å bli omfattet av loven. Det ble tolket som en protest mot gjennomføringen. Ifølge forskeren kan det ha vært tilfellet for noen, men langt fra alle.

- Den norske loven om kvotering til styrerommene har vært en kjempesuksess, hevder Mari Teigen, forskningsleder ved Institutt for Samfunnsforskning.

- Den viser handlekraft i et felt hvor det var helt stagnasjon. Praksis viser nå at kvinner kan inneha maktposisjoner i næringslivet, sier hun og fortsetter:

- Grunnen til suksessen kan være at det har vist seg at det ikke er så vanskelig å finne kvinner til styreplassene. For noen selskaper kan det også ha vært en mulighet til å skifte ut styremedlemmer.

Heftig internasjonal debatt

Den norske kvoteringsloven slo sprekker i en debatt om urimelig skjevfordeling, samtidig som man manglet verktøy. Så kom kvoteringsloven som viste at det finnes verktøy.

Lignende lover som den norske er senere blitt vedtatt i Spania (2007), Island (2010), Frankrike (2011), Nederland (2011), Belgia (2011) og Italia (2011). Samtidig har det foregått en debatt om alternative strategier for å bedre

kjønnsbalansen. Sverige har for eksempel etter mye debatt valgt en alternativ strategi uten lovpålegg.

Den økende debatten internasjonalt mener Mari Teigen kan ha sammenheng med at vi nå mer enn noensinne anerkjenner markedets makt. Hvem som styrer de store bedriftene er blitt et politisk tema.

Ringvirkninger

- En ambisjon med den norske loven om kvotering til styrerommene var at den skulle skape ringvirkninger og sånn sett påvirke situasjonen også utenfor styrerommene. I hvilken grad har det skjedd?

- Nå er det 2012. Loven skulle gjelde fullt ut fra 2008. Det er kanskje for kort tid til at en har hatt mulighet til å skifte ut toppledelsen i de store selskapene. Så vi vet ennå ikke hva likestillingseffektene av loven har vært. Vi vet for eksempel lite om kvinner i styrene har vært mer opptatt av å få til ordninger som er bedre tilpasset familie- og arbeidsliv, og vi vet lite om det har gitt noen effekt på bedriftenes interne likestillingspolitikk. Det vi vet er at det ikke har hatt noen konsekvenser for kjønns sammensetningen i den ansatte ledelsen. Administrerende direktør og toppledelsen for øvrig er fremdeles mannsdominert, sier Mari Teigen.

Hun peker på at det i Skandinavia har vært sånn at toppledelsen har vært mer mannsdominert enn for eksempel toppledelsen i bedrifter i USA og Storbritannia. Det kan henge sammen med at det er aspekter ved velferdsstaten som ikke fremmer likestilling, tror Mari Teigen.

- En stor offentlig sektor kan gjøre at kvinner søker seg dit. Karriereorienterte kvinner får ofte bedre arbeidsbetingelser i offentlig sektor, noe som gjør at det er mulig å forfølge ambisjoner uten at det går på bekostning av nordiske normer om balanse mellom familieliv og arbeidsliv. Andre steder kan det være tydeligere skiller ved at kvinner enten velger karriere eller ikke.

Men en viktig grunn til en mannstung toppledelse slik hun ser det, er at mannsdominanse reproducerer mannsdominanse; at menn foretrekker menn og at det blir en kultur for hva som er forventningene.

En politikk for næringslivet

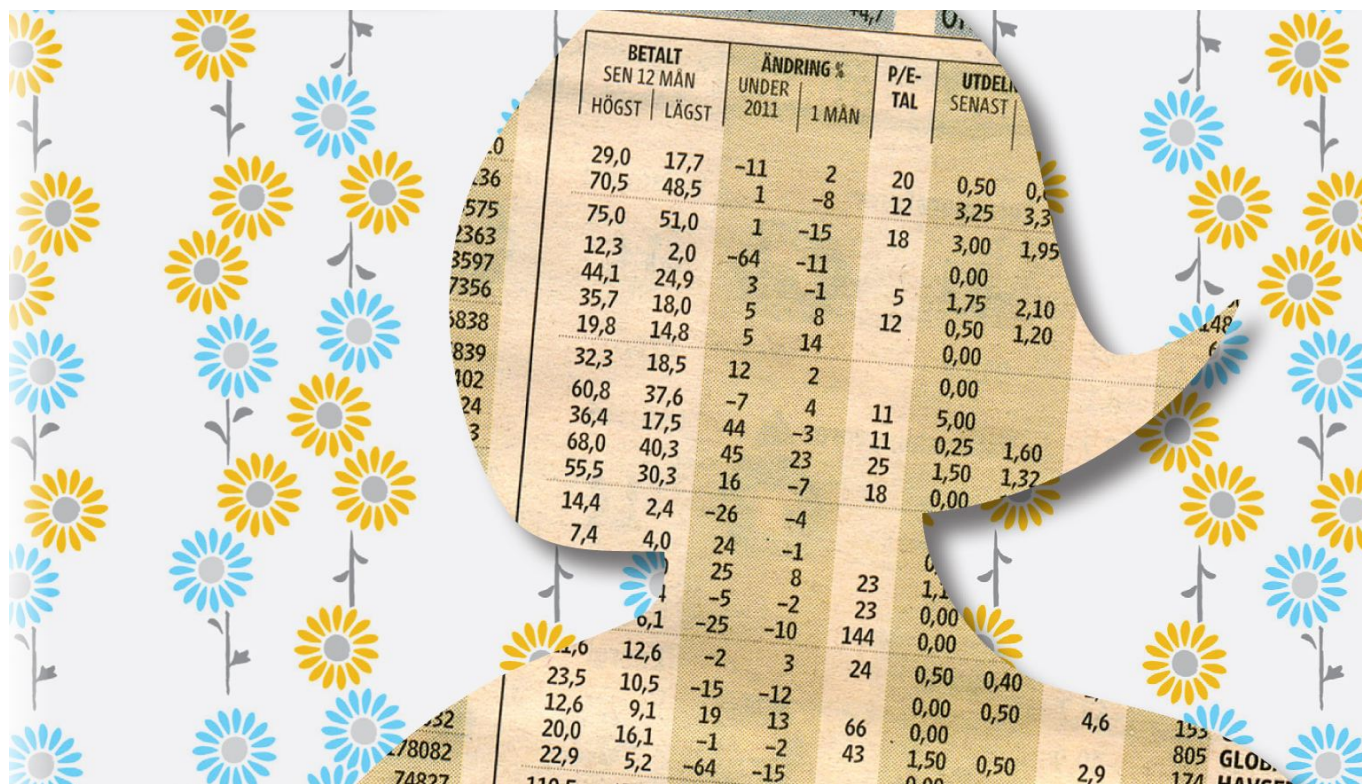
To forhold dannet bakteppet da den norske loven om kvotering ble vedtatt. Den livlige debatten på 1990-tallet om mangel på kvinner i ledende posisjoner og om menns dominans i økonomiske beslutningsprosesser, sto i kontrast til utviklingen på likestillingsområdet generelt. Kjønnskvotering var heller ikke uvanlig i Norge. Dessuten foregikk det en deregulering av offentlige virksomheter. Av den grunn sto lovreguleringen om kjønnsbalanse i offentlige styrer og utvalg i fare for å få mindre betydning. Til sammen skapte debattene et utgangspunkt for loven om kvotering i styrene.

- Det politikerne gjorde var å utvikle en politikk overfor næringslivet. Fortsatt finnes det ikke noen likestillingspolitikk overfor næringslivet utenom kvoteringsregelen, sier Mari Teigen.

- Hvordan har innsatsen fra partene i arbeidslivet vært?

- Når det gjelder arbeidslivets parter er det Næringslivets hovedorganisasjon, NHO, som har spilt den mest interessante rollen. NHO har insistert på å ha en uavhengig stilling, og har vært prinsipielt motstandere av loven. Samtidig bidro NHO til en effektiv iverksetting av loven gjennom programmet Female future som har bidratt til å kvalifisere, synliggjøre og muliggjøre kvinnelige styrekandidater, sier Mari Teigen.

I hånden holder hun en blodfersk utgave av Social Research, Volume 29: "Firms, Boards and Gender Quotas – Comparative Perspectives", der hun selv har bidratt med et kapittel om "Gender Quotas on corporate Boards: On the Diffusion of a Distinct National Policy Reform".



BETALT SEN 12 MÅN		ÄNDRING %		P/E- TAL	UTDEL- SENAST
HÖGST	LÄGST	UNDER 2011	1 MÅN		
29,0	17,7	-11	2	20	0,50
70,5	48,5	1	-8	12	3,25
75,0	51,0	1	-15	18	3,00
12,3	2,0	-64	-11		0,00
44,1	24,9	3	-1	5	1,75
35,7	18,0	5	8	12	0,50
19,8	14,8	5	14		0,00
32,3	18,5	12	2		0,00
60,8	37,6	-7	4	11	5,00
36,4	17,5	44	-3	11	0,25
68,0	40,3	45	23	25	1,50
55,5	30,3	16	-7	18	0,00
14,4	2,4	-26	-4		
7,4	4,0	24	-1		
		25	8	23	1,1
		-5	-2	23	0,00
		-25	-10	144	0,00
		-2	3	24	0,50
		-15	-12		0,00
		19	13	66	0,00
		-1	-2	43	1,50
		-64	-15		0,50

Kvinnors företagande speglar en könssegregerad arbetsmarknad

Det finns i Sverige en stark politisk vilja att stärka kvinnors företagande och den borgerliga regeringen satsar mellan 2007-2014 totalt 800 miljoner kronor för att stödja, utveckla och synliggöra kvinnors företagande. De avreglerade marknaderna inom offentlig sektor öppnar för nya företag, men risk finns att det svenska företagandet avspeglar den svenska arbetsmarknaden och blir lika könssegregerat.

TEMA

06.03.2012

TEXT: GUNHILD WALLIN, ILLUSTRATION LENA EKLUND (BESKUREN)

Gemensamt för många av de marknader som öppnats för konkurrens under de senaste 20 åren är att de finns inom områden där kvinnor varit verksamma. Det har inneburit att fler kvinnor startat företag, till exempel inom äldreomsorg och andra delar av vård och omsorg.

– Gör man nya marknader inom områden där kvinnor varit verksamma så blir fler kvinnor företagare, men då fortsätter ju könssegregeringen. Risken finns ju också att man går från ett låglöneyrke till ett lågförtjänstföretag. Det innebär att vi inte tänker nytt och det tycker jag är ett stort problem, säger

Eva Blomberg, professor i historia vid Södertörns högskola och en av författarna till boken "Kvinnors företagare – mål eller medel?"

Mellan åren 2008 och 2011 har nitton forskare studerat kvinnors företagande ur en rad olika aspekter. Utgångspunkten har varit att spegla frågan "Vad är problemet med kvinnors företagande?" utifrån en rad olika kunskapsområden och vinklar. Hur ser egentligen den kvinnliga företagaren ut? Vad driver kvinnor att starta företag? Går det egentligen att jämföra svenska kvinnors företagande med USA? Vad stimulerar

kvinnors företagande och vilken påverkan kan olika politiska initiativ få? Några enkla svar ger inte boken, inte heller på sin egen grundfråga – är kvinnors företagande ett mål, eller ett medel? Handlar det om jämställdhet eller tillväxt?

– Det är väldigt mångtydigt alltihop. Risken finns att man skapar ett problem kring kvinnors företagande, när det i själva verket handlar om manliga strukturer som finns i många av samhällets sektorer, till exempel inom universitet och högskolor, säger Eva Blomberg.

Stort politiskt intresse

Kvinnors företagande har under de senaste tjugo åren varit föremål för stort politiskt intresse och är idag på dagordningen i de flesta Europeiska länder. Det var också ett av två teman som diskuterades då ledarna för nio nordiska och baltiska länder, samt Storbritannien, träffades i Stockholm under Northern Future Forum i februari. Att få fler kvinnor ska bli företagare motiveras med att ta kvinnors affärsidéer ska tas tillvara för att utveckla affärsmodeller och därigenom öka tillväxten och förbättra konkurrenskraft.

Under den borgerliga alliansens första och nuvarande mandatperiod satsas varje år 100 miljoner kronor för att genom bättre förutsättningar främja kvinnors företagande. Regeringen har också gett Statistiska Centralbyrån i uppgift att skapa en mera könsuppdelad statistik och flera beslut har tagits för att förbättra trygghetssystemen för företagare, bland annat handlar det om arbetslöshetsförsäkring och sjukförsäkring.

Redan 2006, i samband med att regeringen beslutade att satsa extra på kvinnors företagande, visade statistiken att Sverige, följt av Danmark och Norge, 2005 låg på botten av den lista som visade andelen företagare bland sysselsatta kvinnor i EU 25-länderna samt Norge. Samma lista visade att Finland hade betydligt fler kvinnor som var egna företagare. Men det har inte alltid sett ut så. Historiskt har kvinnor i Sverige varit aktiva företagare. Många var verksamma med egna företag inom textilindustrin, man har haft mjölk och brödbutiker. Men genom strukturomvandlingar i näringslivet påverkades många branscher, inte minst sådana där kvinnor var verksamma som företagare. Till exempel försvann textilindustrin ut ur landet och de små dagligvarubutikerna har konkurrerats ut av stora matvarukedjor.

– Områden där kvinnor gått i bräsch har blivit utkonkurrerade, konstaterar Eva Blomberg.

Strukturer som hindrar

Det är detta de politiska satsningarna vill ändra på. På Tillväxtverket, som har hand om huvuddelen av de pengar politikerna satsar på detta pågår en rad verksamheter för att hjälpa existerande företag, stötta nya idéer och att synliggöra kvinnors företagande.

– Kvinnor är lika aktiva som män i arbetslivet, är det då okej att 25 procent av företagen drivs av kvinnor och 75 procent av män? Kvinnor klarar sig utmärkt som företagare, men det är

strukturerna runt som behöver bli mer stödjande. Det finns föreställningar om vad företagande är och de stämmer ofta inte med kvinnors företagande, säger Gunilla Thorstensson, programansvarig sedan starten 2007.

I programmet "Främja kvinnors företagande" arbetar man framför allt med tre huvudinriktningar. Den ena är att göra nytta och innebär att ge stöd till de kvinnor som nu driver och utvecklar företag. Ett viktigt stöd är affärsutveckling.

– Ofta bygger kvinnor in sig i en affärsmodell där det är svårt att växa, men genom att stöd i affärsutveckling kan man få nya verktyg. Jag har hört deltagare i våra affärsutvecklingsprogram säga "hade jag inte fått detta hade jag lagt ner min firma", berättar Gunilla Thorstensson.

Långsiktiga effekter

De två andra insatsområdena handlar om att göra det mer möjligt för kvinnor att starta och driva företag och att synliggöra kvinnor som framgångsrikt driver företag. Nära 900 kvinnor fungerar som ambassadörer för kvinnors företagande och informerar om hur det är att driva företag, bland annat på skolor. Det finns också särskilda satsningar vid universitet och högskolor för att öka intresset hos högt utbildade kvinnor att starta eget redan under studietiden. Sedan satsningen startade har under den första perioden, det vill säga mellan åren 2007 och 2010, 140 000 personer haft nytta av programmet, enligt Tillväxtverkets egna siffror. 27 000 kvinnor har tagit del av affärsutvecklingsinsatser och 31 300 kvinnor vid universitet och högskolor har utvecklat sitt entreprenörskap och också startat 540 nya företag. Ambassadörerna för kvinnors företagande beräknas ha träffat drygt 82 000 personer. Men Gunilla Thorstensson betonar att kvinnors företagande är komplext och påverkas av många strukturer och sammanhang.

– Det handlar om beteenden, attityder och föreställningar, vilket gör att det inte bara är att trycka på en knapp. Det tar tid och effekterna av våra insatser kan komma långt senare, säger Gunilla Thorstensson.

Utmaningen nu är att det 2014, då den här satsningen är slut, ska finnas strategier som gör att kvinnor kan ta del av de företagsfrämjande insatserna på samma villkor som män, till exempel via inkubatorer, statlig kapitalförsörjning, rådgivning och affärsutvecklingsprogram. Idag är den sortens hjälp alltför inriktad på branscher som domineras av män, enligt Gunilla Thorstensson.

Individualiserad jämställdhet

Att bilden av kvinnors företagande är komplext stöds också av den forskning som presenteras i boken "Kvinnors företagande – mål eller medel?". Den visar att tjugo års politik för att gynna kvinnors företagande sällan ger de resultat som eftersträvas. Det går helt enkelt inte att slå fast om det skapats nya företag, som en följd av satsningarna. Man analyserar också det grundläggande antagandet – att vi skulle vara så mycket sämre på kvinnors företagande än USA, som ofta

framförs som det goda exemplet. Många av de företag som skapas där, skapas av fattiga kvinnor som inte klarar barnomsorg på annat sätt. Många av företagen har också kort livslängd. I de nordiska länderna, med starka välfärdsstater, har kvinnorna inte behövt starta företag av det skälet. Forskningen visar också att kvinnor med små barn föredrar anställningens trygghet.

Det har knutits stora politiska förhoppningar till privatiseringar av offentlig sektor. Visionen har varit att här ska kvinnors uppfinningsrikedom och idéer komma till sin rätt. Genom Lag om Valfrihet, LOV, har idag många brukare rätt att välja utförare till exempel inom den kommunala omsorgen. Men erfarenheter från Linköping visar att visionerna inte uppfyllts. De små företagen, startade av kvinnor, har haft svårt att konkurrera med de stora företagen i branschen och resultatet är att fler kvinnor inom äldreomsorgen idag är anställda av män.

– Kvinnor blir medel som möjlig företagsreserv, i och med privatiseringen av den offentliga sektorn. För de som önskar bli företagare är det inga problem, men för de som drivs in i företagande skapas problem. Om de blir egenföretagare och anställer sig själva – vilken tillväxt har då skapats? De gör ju samma arbete som tidigare men under osäkrare villkor. De riskerar till och med att tjäna ännu mindre än tidigare. Detta är något man borde diskutera politiskt, säger Eva Blomberg.

Hon konstaterar att kvinnor bidrar till samhällsekonomi oavsett om de är anställda eller driver företag. Det är först när en företagare börjar anställa, som det skapar tillväxt. Om det är bra eller dåligt att könsstämpla företagande så som görs när man satsar specifikt på kvinnors företagande är svårt att svara på. Positivt är att lyfta upp kvinnors ekonomiska medborgarskap. Negativt är att man riskerar att individualisera ett problem med existerande strukturer som idag gynnar män.

– Jämställdhet har begränsats till att bli individuell och det är en utveckling med både plus och minus. Det är väldigt mångtydigt alltihop, men det finns en risk att det blir ditt eget fel om du misslyckas som företagare, säger Eva Blomberg.



Viviane Reding är vice ordförande i kommissionen och har ansvaret för rättvisa, grundläggande rättigheter och medborgarskap.

Nu är tålamodet slut i EU - krav om fler kvinnor i styrelserna

EU-kommissionären Viviane Redings tålamod slut. De europeiska företagen har på egen hand inte lyckats förbättra jämställdheten i styrelserna nämnvärt. Europaparlamentet har redan röstat igenom ett förslag om att införa kvoter som säkrar minst 30 procent kvinnor 2015 och 40 procent 2020.

TEMA

06.03.2012

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: EU

För ett år sedan uppmanade Viviane Reding de europeiska företagen att själva lova att det ska ha minst 40 procent kvinnor i styrelserna. Uppropet följdes bara av 24 företag, däribland kosmetikföretaget Guerlain och lyxproduktproducenten LVMH. Resten av listan är inte så imponerande. Den bulgariska exportbyrån, den grekiska fiskimportören Kallimanis och den spanska handelshögskolan EADA hör inte till de tynsta verksamheterna i Europa.

Inget genombrott för kvinnorna har skett under 2011.

40 år innan könsbalans

- En ökning på 1,9 procent från 2010 betyder att det fortfarande bara är en av sju styrelsemedlemmar i Europa främsta företag som är en kvinna. I den här takten kommer det ta 40 år innan det finns minst 40 procent av bägge kön i styrelserummen, säger Viviane Reding.

Andelen kvinnor i de större börsnoterade företagen i EU är idag bara 13,7 procent. Europaparlamentet har redan beslutat att kvotering bör införas. Det fattas därför bara ett EU-direktiv. Det innebär också att initiativet för att förbättra könsbalansen flyttar från Norden, där Norge redan 2008 började praktisera sin 40-procentsregel, till EU.

Eftersom Danmark har ordförandeskapet i EU under 2012 kommer det emellertid att få en nyckelroll att driva processen vidare. När EU:s arbets- och jämställdhetsministrar möttes den 17 februari var det en livlig debatt om kvoteringsfrågan.

- Jag är verkligen glad för att det under mötet slogs fast att alla är eniga om att det är ett problem att kvinnor är underrepresenterade i styrelserna. Alla anser att det är en utmaning som vi måste hitta en lösning på, sa den danska jämställdhetsministern Manu Sareen efter mötet.

Vivian Reding poängterade på en presskonferens efter mötet att det viktigaste skälet till att få in fler kvinnor är att det finns ett klart samband mellan lönsamhet och kvinnrepresentation i styrelsen. Hon hänvisade till en undersökning som konsultbolaget Ernst and Young gjort av de 290 största börsnoterade företagen i Europa, som visade att de som hade minst en kvinna i styrelsen var signifikant mer lönsamma än de som inte hade någon kvinnlig styrelsemedlem.

"Women mean business"

- Kvinnor i toppen är bra för affärerna. Det är inte längre någon som motsäger det. Jag har sett hur den offentliga debatten har utvecklats. För ett år sedan var det fortfarande många företag som sa att de inte kunde hitta några kvinnor till toppjobben och att det inte var aktuellt att öka kvinnoandelen. Nu är det ingen som säger det, sa Viviane Reding.

- Det finns en medvetenhet om att kvinnor är bra för affärerna och det är ett stort framsteg.

När Vivian Reding den 5 mars presenterade de senaste talen för kvinnoandelen i de europeiska styrelserummen bjöd hon in till en bred diskussion vad EU bör göra för att tackla problemet med den bristande jämställdheten i styrelserummen. Företagen, arbetsmarknadens parter, frivilliga organisationer och vanliga medborgare ska få säga sin mening fram till den 28 maj. Därefter ska kommissionen fatta sitt beslut.

Ett sätt att öka andelen är att använda ett nytt politiskt verktyg som infördes i Lissabonfördraget. I den delen av fördraget som kallas funktionsfördraget, som handlar om hur EU fungerar, heter det i artikel 19 att rådet genom enhälliga beslut kan "vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön."

Det viktigaste ordet är "enhälliga" vilket också begränsar möjligheterna. Flera EU-länder är helt emot kvoter.

EU-kommissionen och parlamentet har inte rätt att kräva en harmonisering av de enskilda medlemsländernas lagar, men det kan "anta de grundläggande principerna för stimulansåtgärder på unionsnivå."

En sådan stimulansåtgärd kan vara att utfärda ett direktiv som omedelbart skulle bli gällande i alla de 27 medlemsländerna. Det är i så fall ett krav att alla medlemsländerna omsetter reglerna i sina egna lagar eller genom kollektivavtal.

Ett av skälen till att den norska kvoteringslagen har blivit så vällyckad är att det finns makt bakom orden. De företag som inte uppfyller kvoteringen blir tvångsupplösta eftersom de inte uppfyller kraven för att vara ett aktiebolag.

Arbetslösheten kan definieras bort

Uppfattningen om vad sysselsättning och arbetslöshet betyder varierar från land till land. Ett jämförande historiskt perspektiv visar att den politiska kontexten – hur problemet presenteras och hur dess beståndsdelar förändras – styr vår uppfattning och att standardsynen på sysselsättning inte längre är relevant i till exempel Storbritannien eller Frankrike, som den brittiska socialhistorikern Noel Whiteside tittat på.

FORSKNING

06.03.2012

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN

- Storbritannien har till exempel satt upp händerna och berättar att man inte längre tror på standardsysselsättning. Vilken sysselsättning som helst kallas sysselsättning, säger Noel Whiteside som är verksam vid universitetet i Warwick. I övergången till en avreglerad arbetsmarknad med folk som förväntas sysselsätta sig själva eller vara nöjda med deltid-jobb och korta kontrakt har arbetslösheten definierats bort. I stället har ett system uppstått där låga löner subventioneras med skatteavdrag.

Brist på samsyn

I den brittiska kontexten har arbetslöshet närmast setts som ett hot mot industrins konkurrenskraft medan den i Frankrike uppfattats som ett politiskt hot eftersom den föder syndikalism och protestmarscher på gatorna i Paris.

Den gemensamma nämnaren är att alla vuxna förväntas vara verksamma på arbetsmarknaden, men där tar den normativa samsynen slut. Frågorna gäller hur långt ett arbetsliv ska vara, från 18 till 64 års ålder, eller från 14 till 67? Ska arbetsveckan vara 4,5 eller 6 dagar och hur lång ska arbetsdagen vara? Hur fungerar styrningen av arbetsmarknaden – har folk en möjlighet att själva agera eller är de underställda systemet? Vem har ansvaret för fortbildning?

- Och vad betyder till exempel förtidspensionering? Mer än hälften av alla franska män över 55 är pensionärer.

Noel Whiteside levererar sin betraktelse under ett seminarium vid Helsingfors universitet där nordiska forskare samlats för att diskutera hur arbetslöshet definieras. Seminariet är en del av det NordForsk-finansierade samarbetet inom ramen för Nordic Centre of Excellence NordWel : The Nordic Welfare State – Historical Foundations and Future Challenges. Spetsforskningsenheten NordWel består av forskargrupper vid åtta nordiska universitet och administreras av Avdelningen för samhällshistoria i Institutionen för politik och ekonomi vid Helsingfors universitet. AIN rapporterade från startseminariet 2007. Pauli Kettunen, professor i politisk historia

och nätverkets direktör, är nu inne i slutskedet av projektets sjätte och sista år.

Kritisk till nyttotänkandet

Det historiska perspektivet är starkt närvarande i de fem temagrupperna som nätverket består av och Kettunen säger att forskarna förenas av en kritisk inställning till de nya tendenserna att socialpolitiken måste kunna motiveras med att den medför ekonomisk nytta. Det är viktigt att erkänna socialpolitikens positiva ekonomiska konsekvenser, men det finns ofta en dold agenda att omforma socialpolitiken till ett medel för ekonomiska mål.

- Man talar om sociala investeringar och gör därmed en ekonomisering av motiveringarna för välfärden. I EU-språket talar man om socialpolitiken som en produktiv faktor, säger Pauli Kettunen.

Många som forskar i den nordiska välfärdsmodellen – alltså social trygghet och tjänster, sociala mönster och gemensamma normativa värdesystem i Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige – har ett långtidsperspektiv. Det finns två olika sätt att diskutera modellen: antingen i en historisk kontext där modellen är utsatt för utmaningar eller utgående från den nordiska modellen som ett svar på dessa utmaningar – ekonomisk konkurrenskraft, social sammanhållning och delade risker.

- Rätt få tar ju avstånd från den nordiska modellen i dag. Det handlar mer om skillnader i sättet att uppfatta den.

Välfärdsstaten i fokus

Under det norska ordförandeskapet i Nordiska ministerrådet står till exempel välfärdsstaten i fokus.

Kettunen följer med kritisk blick de svenska socialdemokraternas försök att koppla välfärdsmodellen till sitt eget varumärke genom att vidhålla äganderätten till dess utveckling, trots att den vuxit fram ur sociala och politiska förhållanden och genom konflikter och kompromisser mellan politiska grupper.

- I Finland har välfärdsstaten blivit ett nationellt politiskt projekt. Också de krafter som inte alls var för välfärdsstaten har integrerat den. Den nostalgiska välfärdsnationalismen kan man se inom Sannfinländarna och de andra nordiska populistpartierna.

Begreppet välfärd tolkas olika beroende på land, även om forskare internationellt sett är överens om definitionen. Inom ramen för NordWel ligger en bok för en amerikansk publik nästan färdig för publicering. An American Dilemma? Race, ethnicity and welfare in the US and Europe granskar skillnaderna i sättet att tänka i Europa och USA genom att gå vidare från Gunnar Myrdals berömda bok om "negerfrågan".

Olik syn på välfärd i USA

- I USA tänker man på välfärd som färgade unga mödrar i fattigdom som får welfare, säger Pauli Kettunen och hänvisar till den republikanske presidentkandidaten Mitt Romneys påståenden om att Obama är för en europeisk välfärdsstat medan han själv står för den individuella amerikanska drömmen.

Politiker i USA associerar alltså välfärd med beroendeförhållanden medan vi i Europa ser det som att skapa förutsättningar för individuellt oberoende inom arbetslivet eller inom familjen. En annan antologi om den nordiska modellen har utgivits på kinesiska och en serie av nordiskt-kinesiska seminarier om välfärds- och arbetsmarknadspolitik pågår. Kinesiska doktorander också deltar i sommarskolan som NordWel i år organiserar i samarbete med REASSESS, den andra nordiska spetsforskningsenheten i välfärdsforskningen.

Nu planeras olika exitstrategier för NordForsks NCoE Programme on Welfare Research som NordWel och REASSESS har finansierats från. Vissa samarbetsformer borde bevaras.

Bättre än förväntat

- Det har gått bättre än jag hade väntat mig och mycket har uppstått som vi tycker är värdefullt, såsom inom forskarutbildningen. Våra årliga internationella sommarskolor för doktorander är ett exempel på forskarutbildningsaktiviteter som gärna borde fortsätta, såsom också t ex de yngre forskarnas eget nätverk WelMi (Welfare and Migration).

Ett praktiskt problem har varit stora skillnader mellan de nordiska länderna inom forskarutbildningen som gjort att doktoranderna ofta har det svårt att vara mobila. I Finland finns fler typer av finansiering och även doktorander som saknar finansiering vilket gör att finländska doktorander har ett större intresse av att vara mobila än till exempel norska som har ett säkert och tryggt system. I alla fall har den internationella mobiliteten med gästprofessorer, postdoc-forskare och doktorander varit en mycket framgångsrik och central del av NordWels verksamhet.

Bred opbakning til reform af førtidspension og fleksjob

Styrket dansk indsats for at hindre unge i at blive parkeret på passiv forsørgelse. Samtidig skæres i tilskud til fleksjob og førtidspension.

NYHET

06.03.2012

TEKST: MARIE PREISLER

Det første store arbejdsmarkedsreformudspil fra den socialdemokratisk ledede danske regering lægger op til at bruge 1,4 milliarder kroner på at oprette tværfaglige rehabiliteringsteams i alle kommuner, som skal hindre ressourcetsvage unge i at havne på førtidspension. Reformen skærer samtidig så kraftigt i de offentlige udgifter til førtidspension og fleksjob, at reformen samtidig sparer 1,9 milliarder kroner. Årligt på de offentlige finanser.

Regeringen indledte straks efter præsentation af reformen forhandlinger med de politiske partier for at samle et flertal, og de umiddelbare reaktioner fra oppositionen, fagbevægelsen og Dansk Industri tyder på, at et bredt forlig er inden for rækkevidde.

Også Dansk Socialrådgiverforening har rost det nye forslag fra socialminister Karen Hækkerup (S) og beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S). Ikke mindst opgør med såkaldt "silotænkning" i kommunerne får ros. At reformen indebærer reduceret støtte til fleksjobbere møder dog kritik fra blandt andet fagbevægelse og handicaporganisationer.

Reformens store nyskabelse er såkaldte rehab-teams i alle kommuner. De nye teams skal arbejde på tværs af forvaltninger og – lover regeringen – uden "silo-tænkning" om at få nedbragt antallet af svage unge, der havner helt uden for arbejdsmarkedet ved at få tilkendt førtidspension i en tidlig alder.

Med reformen vokser også sandsynligheden for, at regeringen lader kommunerne beholde beskæftigelsesindsatsen. Den har fagbevægelsen og Socialdemokraterne ellers hidtil været stemt for at flytte ud af kommunerne og tilbage i akasserne, som havde opgaven før kommunalreformen.



Jóhanna Sigurðardóttir: Löneklyftan viktigaste jämställdhetsfrågan nu

Islands statsminister Jóhanna Sigurðardóttir har lyckats med det som många ansåg vara mycket svårt, näst intill omöjligt. Hon har gjort nedskärningar i statsbudgeten efter finanskraschen och det utan att det har fått en negativ inverkan på det isländska socialförsäkringssystemet.

PORTRETT

06.03.2012

TEXT: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR FOTO: GUNNAR V. ANDRÉSSON

Island har idag en ekonomisk tillväxt på 2,5-3,5 procent. Medan genomsnittstillväxten i Europa är ca 0,5 procent. Statsminister Sigurðardóttir är nöjd med att Island har uppnått ett så bra ekonomiskt resultat. Samtidigt har regeringen lyckats bra också inom andra områden. Hon tänker inte minst på jämställdhetsfrågan, säger hon.

Jóhanna Sigurðardóttir anser att det isländska samhället före den ekonomiska krisen styrdes av manliga värderingar. Det var bara en liten elit som hade makten då. Regeringen har arbetat med att ändra den tidigare maktstrukturen, för att få fram en sundare fördelning. Huvudsakligen har det skett genom att ge fler kvinnor tillträde till makten.

- Ibland sägs det att utvecklingen skulle ha blivit en annan om kvinnor hade varit i ledningen före kraschen.

- Kvinnor tar inte lika många risker som män och styrs av andra värderingar. Det tror jag kan ha en betydelse för ledarskapet, säger hon.

Statsminister Sigurðardóttir poängterar att den isländska regeringen har haft som mål att minst hälften av ministerposterna ska vara besatta av kvinnor. Det är också något som man har lyckats med. Majoriteten av posterna i regeringen är kvinnor. Även i departementens och alltingets utskott är det numera 40 procent kvinnor.

- Vi kommer snart att uppnå det som Norge har uppnått för några år sedan och det är att 40 procent av alla styrelseledamöter inom näringslivet är kvinnor, säger statsminister Sigurðardóttir.

Tvåårig anpassning

Regeringen har tidigare uppmanat näringslivet att utse kvinnor på styrelseposter och andra maktposter inom företagen. Men det arbetet har gått trögt, säger statsminister Sigurðardóttir. Den isländska regeringen har därför varit tvungen att lagstifta för att uppnå jämställdhet inom företagens styrelser, på samma sätt som i Norge. Enligt lagstiftningen får andelen män högst vara 60 procent som styrelseledamöter inom företagen och andelen kvinnor ska vara minst 40 procent. Lagen träder i kraft först 2013 och då ska företagen och pensionsfonder ha minst 40 procent av varje kön.

Statsminister Sigurðardóttir påpekar att under den tvååriga anpassningsperioden i Norge ökade de kvinnliga styrelseledamöterna från att uppnå knappt 10 procent till närmare 32 procent men så har det inte varit – inte ännu åtminstone – i Island.

- Jag är säker på att den nya lagen kommer att ge oss ett lika bra resultat som i Norge, trots att övergångsperioden inte har gett oss lika snabbt resultat som man fick i Norge, säger hon.

Den isländska regeringen arbetar enligt en fyraårig jämställdhetsplan, som leds av socialförsäkringsministern. Regeringen har också grundat ett ministerutskott som ska leda regeringens jämställdhetsarbete. Det består av socialförsäkringsministern, finansministern, inrikesministern och statsministern.

Statsminister Sigurðardóttir säger att arbetet med utskottet kommer att visa betydelsen av jämställdhetspolitiken. De fyra ministrarna behandlar sedan tidigare viktiga frågor som mänskliga rättigheter, prostitution och trafficking. Det har redan gett resultat inom det förebyggandet arbetet och i bekämpningen av exempelvis sexuellt våld och sexuella övergrepp.

- Vi tar tag i de här frågorna inom utskottet, säger hon och tillägger att Island numera har en sexköpslag lik den i Sverige.

Men vad är det viktigaste uppdraget just nu?

Statsministern tvekar inte när hon svarar:

- Det är att bekämpa löneklyftan mellan män och kvinnor. Regeringen har därför en projektplan för att uppnå en fullständig lönerättvisa.

"Löneklyftan svider i mitt hjärta"

Målet regeringen har är att utveckla en certifikationsstandard för att uppnå lika lön för lika arbete. Bolagen kan använda standarden och de får ett certifikat om de kan bevisa att de följer standarden och betalar lika lön för lika arbete. Sigurðardóttir hoppas att certifikationsstandarden blir ett eftertraktansvärt redskap för de enskilda företagen.

- Det går så långsamt att uppnå lika lön för lika arbete att det svider i mitt hjärta, fortsätter statsminister Sigurðardóttir.

- Men vi arbetar målmedvetet vidare och ska främja lönepolitiken genom vår projektplan.

Den offentliga sektorn ska leda utvecklingen. Statsminister Sigurðardóttir har hittills varit besviken över de stora löneklyftan inom tjänstemannasektorn. Ledningen inom offentliga institutioner har ett visst spelrum till inflytande på lokal lönebildning men tar inte tillräckligt hänsyn till löneskillnader mellan könen när pengarna ska fördelas utan istället tvärtemot.

- Löneklyftan mellan män och kvinnor har blivit allt större och det kommer vi att ta tag i på allvar nu, säger hon.

Den isländska statsministern har stora förhoppningar på certifieringssystemet. Genom den tror hon att näringslivet och den offentliga sektorn kan arbeta målinriktad med jämställdhetsfrågorna.

Sker med snigelfart

Statsminister Sigurðardóttir är otålig och förväntar sig ett snabbt resultat. Hon oroar sig för att regeringen ännu inte lyckas uppnå det förväntade resultatet, utan att det nu måste påskyndas.

- Förändringarna inom jämställdhetsfrågorna sker med snigelfart, säger hon.

Island har ändrat lagstiftningen om föräldraledighet så att män fått möjligheten att ta föräldraledigt utan att förlora ekonomiskt på det. Innan den nuvarande lagstiftningen tog endast en liten andel av papporna ut föräldraledigt. Idag tas den ut av mellan 80 till 90 procent av alla pappor.

Hon tror att pappaledigheten är det största framsteget som Island har gjort inom jämställdhetspolitiken de senaste åren.

- Systemet fungerar så att papporna förlorar rättigheten till ledighet om de inte tar ut tre månaders föräldraledigt. Pappornas rättighet till föräldraledighet kan inte överföras till mammorna, förklarar hon.

Föräldrarnas möjligheter till att ta ut föräldraledighet har reducerats under krisen. Regeringen har varit tvungen till nedskärningar genom att sätta ett tak för ersättningen. Men statsminister Sigurðardóttir säger att det är viktigt att ersättningen höjs igen så snart som möjligt.

- Nu när ekonomin är på väg uppåt igen har vi snart möjligheten att öka ersättningen till föräldralediga pappor och mammor. Och det står högt på min prioriteringslista, säger hon.

Islands ansökan om medlemskap i EU behandlas just nu av EU under ledning av Danmark som är ordförandeland. Statsminister Sigurðardóttir hade förväntat sig att viktiga frågor för Island, som fiskerisektorn och lantbrukssektorn, skulle behandlas under Danmarks ordförandeskap. Men utsikterna är små eftersom ordförandeskapet avslutas till sommaren.

Hon har nyligen träffat Danmarks statsminister Helle Thorning-Schmidt som nu också är EU-ordföranden.

- Jag är inte säker på att vi hinner behandla fiskeriet och lantbruket innan dess.

Det två kvinnliga statsministrarna hade ett bra samtal vid sitt möte i Köpenhamn. De diskuterade både situationen inom EU generellt men också de ekonomiska svårigheterna inom EU.

- Vi diskuterade naturligtvis också Islands medlemsansökan. Jag framförde mina synpunkter och hon lade fram sina åsikter i frågan, säger statsminister Sigurðardóttir. Hon tillägger också att Island har bemötts av stor välvilja både från det danska folket men också från de övriga europeiska länderna.