

Nyhet

- Ny visselblåsarlag utmanar unika svenska meddelarfriheten

Nyhet

Problemene med rekruttering øker – også på «den ytterste øy»

Leder

Nyanser i Norden vad gäller visselblåsare och pappaledighet

Nyhet

Islands LO-sjef går av etter konflikter i fagforeningene

18. August 2022

Tema: Pappaledighet i Norden



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 6/2022



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

Nyanser i Norden vad gäller visseblåsare och pappaledighet	3
Ny lov ligestiller adgang til barsel i Danmark.....	5
Færøerne: Er fire uger til far og barn sammen nok?	8
- Ny visseblåsarlag utmanar unika svenska meddelarfriheten	11
Islands LO-sjef går av etter konflikter i fagforeningene	14
Problemene med rekruttering øker – også på «den ytterste øy»	17
Nya Saltsjöbadsavtalet till sist undertecknat	20
Blir de vänsterhända diskriminerade?	22

Nyanser i Norden vad gäller visseblåsare och pappaledighet

De nordiska ländernas inneånare har många rättigheter som kan verka nästan utopiska sett från andra delar av världen. Men på vissa områden finns det förvånansvärt stora skillnader även i den nordiska gemenskapen. Pappaledigheten är ett exempel på det.

LEDER

18.08.2022

AV BJÖRN LINDAHL, CHEFREDAKTÖR

Från och med augusti i år får danska män nio veckors pappaledighet, reserverade enbart för dem. Tas inte veckorna ut, kan de inte överföras till modern. Det är en rejäl skillnad jämfört med de två reserverade veckor de haft tidigare.

I andra nordiska länder, som Island, har pappaledigheter på minst tre reserverade månader funnits i många år.

En rapport som kom 2019 visade att pappaerna i Island och Sverige tog 30 procent av den samlade föräldraledigheten. I Norge var talet 20 procent och i Danmark och Finland 10 procent.

Vad som står i lagen och vad som sker i praktiken är emellertid olika saker. På Färöarna står föräldrarna i princip fritt att fördela 34 av de 52 veckor som ett nyblivet föräldrapar har rätt till. Men eftersom det finns ett tak för hur hög lön som kompenseras, är det i praktiken kvinnorna som tar det allra mesta av föräldraledigheten, eftersom de i genomsnitt tjänar mindre,

Magnus Rasmussen, Färöarnas industriminister, har lovat att taket för utbetalningar ska ökas från 25 000 danska kronor i månaden, till 27 000.

- Taket måste höjas till 45 000 kronor om det ska vara till någon nytta, säger Mai Laksafóss Simonsen i en kommentar. Hon leder jämställdhetsmyndigheten Javnstøðunevndin på Färöarna.

En annan skillnad som vi skriver om i detta nummer är vilket skydd visseblåsare har. Att rapportera om missförhållanden, vare sig om det handlar om övergrepp, farlig arbetsmiljö, skattefusk eller miljöutsläpp är något som nu skyddas genom lag i flera nordiska länder. Här är det Finland som hänger efter. Där kommer regeringen först senare i år komma med en proposition om en egen visseblåsarlag, som svar på det

så kallade visseblåsardirektivet från EU-kommissionen, som kräver det.

I denna fråga är det Sverige som leder an. Inget annat land i världen har ett så långtgående skydd för anställda som vill lämna uppgifter till medier om oegentligheter på arbetsplatsen. Arbetsmiljöverket har också fått ansvaret för att upprätta ett eget kontrollorgan som ska se till att 30 svenska myndigheter har rutiner och organ för att hantera visseblåsare.

Men blir det ibland för mycket av det goda? De senaste ändringarna i visseblåsarlagen har kritiserats för att den är onödigt krånglig, med sina 10 kapitel och 60 paragrafer jämfört med den tidigare lagen med totalt 10 paragrafer.

För de som tror att kampen för jämlikhet börjar nå sitt mål, har vi sett på en grupp potentiellt diskriminerade människor som hittills inte fått något stöd – de vänsterhänta. I en lätt ironiskt ton går vi igenom de vetenskapliga studier som gjorts om vissa yrken lämpar sig bättre eller sämre för vänsterhänta, om det finns några löneskillnader och varför det inte finns fler produkter som är formgivna för vänsterhänta.

Vi rapporterar också om det nya centralavtalet i Sverige mellan fack och arbetsgivare - den största ändringen sedan Salt-sjöbadsavtalet från 1938, som inledde en lång period av samförstånd på den svenska arbetsmarknaden och som blivit en symbol för den svenska modellen.

För att markera detta undertecknades även det nya avtalet på Grand Hotel i Saltsjöbaden.

Det nya avtalet ger bland annat arbetstagarna högre ersättningsar vid studier och annan kompetensutveckling. LO har också fått igenom en förbättring för inhyrda arbetstagare som inte erbjuds tillsvidareanställning i kundföretaget. I gengäld får arbetsgivare som omfattas av avtalet större möjligheter att göra undantag från turordningen vid uppsägning

på grund av arbetsbrist än vad som gäller enligt anställningsskyddslagen.

Konflikter mellan fack och arbetsgivare är en sak. Kanske borde det även finnas ett avtal som reglerar konflikter mellan olika fackföreningar, eller internt i fackföreningarna? På Island har LO-ordföranden Drífa Snædal överraskande avgått ett par månader innan hennes mandat går ut, på grund av en konflikt som handlar om hur radikala LO-förbunden på Island ska vara.

Ett problem som alla de nordiska länderna brottas med är bristen på kompetent arbetskraft. Vi ser på den ur synvinkeln till de som bor på ön Frøya, utanför Trondheim i Norge.



Ny lov ligestiller adgang til barsel i Danmark

Mere ligestilling på arbejdsmarkedet og flere fædre på orlov med deres små børn. Det er i vente, efter at Danmark har givet fædre ekstra ni ugers øremærket barsel.

TEMA

18.08.2022

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: MAHMOUD AL-TAMIR - TV2 ØST

Den 2. august 2022 blev en vigtig mærkedag for Jørgen Stensgaard Madsen, som er formand for fagforeningen Dansk Metals afdeling i Midt og Sydsjælland, Metal Storstrøm. Hans datter og svigersøn fødte ham barnebarnet Theodor, og samme dag trådte en ny lov om barselsorlov i kraft, som vil få stor og positiv betydning for medlemmerne i Metal Storstrøm, forventer Jørgen Stensgaard Madsen.

- Mit barnebarn blev født få timer efter, at loven om øremærket barsel trådte i kraft, så jeg fik personligt den nye lov ind under huden. Fordi Theodor er født efter den nye lov trådte i kraft, skal min datter og svigersøn og alle andre lønmodtagere, der får børn fremover aftale fordeling af barsel med hensyntagen til, at der nu er ekstra ni uger øremærket barsel til far.



Simon Larsen og han kæreste fra Næstved er nogle af de allerførste, der nu skal finde ud af at dele deres barseluger.

- Det ser jeg som en rigtig god udvikling, fortæller Jørgen Stensgaard Madsen.

Lovændringen er en udmøntning af EU-regler og betyder, at ni uger ud af den samlede barselsorlov fremover er reserveret til hver forælder – og hver forælders øremærkede ni uger med barnet falder væk, hvis ugerne ikke bliver brugt inden for barnets første leveår. Øremærket barsel har danske fædre hidtil kun haft i to uger efter barnets fødsel, hvor begge forældre er hjemme sammen med barnet, og en del forældre har hidtil valgt, at far kun holdt disse to øremærkede uger efter fødslen, og lod mor tage resten af barselsperioden.

Kærligt skub

Det mønster vil formentlig ændre sig. Med reglerne om ni ugers ekstra øremærket barsel til fædre er der udsigt til et betydeligt løft i den andel af familiens samlede orlov med barnet, som far tager. I dag tager far typisk fem ugers barsel. I en ny prognose, udarbejdet for Egmont Fonden, svarer syv ud af ti mænd i alderen 18-40 år, at de regner med at tage de ni uger, som nu er øremærket til far – blandt andet fordi de øremærkede barselsuger ellers 'går til spilde'.

Samtidig er øremærkningen et vigtigt signal til fædre om, at deres tid med deres lille barn er vigtig, vurderer Jørgen Stensgaard Madsen:

- Da jeg selv fik børn tog jeg ingen barsel, jeg gav bare kollegaerne en fyraftensøl. Det har jeg bitterligt fortrudt, for det betød, at jeg ikke kom ikke rigtigt tæt på mine børn, da de var små, og de havde fortjent, at jeg var der mere, men kulturen var en anden.

Dansk Metal er fagforening for faglærte inden for teknik, mekanik og it og med mange mandlige medlemmer inden for håndværk og industri, hvor løn traditionelt har været vægtet højt, og barsel har fyldt mindre. Jørgen Stensgaard Madsen forventer da også, at der vil gå nogle år, før alle medlemmer vil gøre brug af de ekstra øremærkede uger. Men ændringen er i gang, forudser han.

- De nye regler er et kærligt skub til fædre om, at tage sig tid sammen med barnet, og som forbund følger vi op med en kampagne for at oplyse vores medlemmer om at de kan gøre brug af den øremærkede barsel. Jeg er sikker på, at det på et tidspunkt vil være en selvfølge for alle fædre at holde de ni ugers øremærket barsel – også blandt mine medlemmer.

Løn under barsel

For nogle familier har fravalget af fars barsel hidtil været økonomisk begrundet: Far tjener i en del familier mere end mor, og på arbejdspladser, der ikke betaler fuld under barsel, får medarbejderen under sin barsel udbetalt dagpengesats, som typisk er noget lavere end lønnen.

Men i en del overenskomster er der allerede fungerende aftaler om fuld løn under barsel, det vil også sige i alle de ni uger, som nu er øremærket til fædre. Fuld løn forudsætter, at medarbejderen er berettiget til barseldagpenge, og har været ansat i mindst ni måneder i virksomheden, når barnet bliver født.



Produktionsvirksomheden Emerson er del af industriens overenskomst og har altid fulgt gældende overenskomst, der har givet sine medarbejdere fuld løn under barsel i en længere periode. For de overvejende mandlige medarbejdere i virksomhedens to danske afdelinger er det at tage barsel med sit barn allerede en selvfølge, så Emerson forventer ikke, at den nye lov vil ændre ret meget, forklarer virksomhedens HR-chef, Peter Bøving.

- Vi støtter den nye lov og lever allerede op til intentionen med den. Vi ønsker som virksomhed at gøre det nemt for vores medarbejdere at tage barsel. Barsel betyder gladere medarbejdere, der kan yde en bedre indsats på jobbet, fordi de ikke er kede af, at de ikke har brugt den tid med deres barn, de gerne ville.

Han forventer at lovændringen på det brede arbejdsmarked vil få flere mænd til at tage mere barsel og ser øremærkningen af de ni uger til far som et vigtigt middel:

- Det er fint at øremærke som middel til at flere fædre tager barsel. Det er en fantastisk mulighed for at være sammen med sit barn, og moderen kan komme tilbage på sit job.

Gavner ligestillingen

Der er også entydig opbakning til den nye øremærkede fædrebarsel i toppen af fagbevægelsen og i arbejdsgivernes hovedorganisation. Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) forventer, at den nye ligestillede barselsmodel vil medvirke til, at kvinderne i mindre grad bliver distanceret på arbejdsmarkedet. Hidtil har kvinderne holdt 90 procent af barslen, og det er gået ud over deres løn og muligheder, vurderer FHs formand, Lizette Risgaard.

- Vi har talt om egne rettigheder til barsel til far i årtier. Nu er det endelig blevet til virkelighed. Det er både godt for ligestillingen, for fædrenes forhold til deres børn og ja, hele familien, har Lizette Risgaard udtalt.



Men det kræver en kulturændring, forudser FHs næstformand Majbrit Berlau:

- Vi skal i arbejdstøjet for at lave den kulturændring, der skal sikre, at alle børn og nybagte fædre rent faktisk får glæde af den aftale. Hvis flere fædre skal tage en større del af barslen, vil det kræve, at vi ændrer på den kultur, vi har omkring barslen i dag. Danske arbejdspladser, sundhedsplejersker, bedsteforældre, kommunale tilbud og sågar offentlige toiletter er indrettet sig efter, at det er mødre, der går på barsel, lyder et i en kommentar fra Majbrit Berlau.

DAs viceadministrerende direktør, Pernille Knudsen, håber, at den nye lov vil få flere kvinder hurtigere tilbage på jobbet:

- Den understøtter en kulturforandring, hvor mødre får bedre mulighed for at vende hurtigere tilbage til jobbet, hvilket virksomhederne efterspørger, og hvor det bliver mere naturligt for fædre at tage en større andel af den samlede barsel.



Færøerne: Er fire uger til far og barn sammen nok?

Ud af de 52 ugers barselsorlov som færøske forældre får tildelt, bruger fædrene fire uger og mødrene 48. Årsagen er økonomisk, siger både far og formanden for Ligestillingsnævnet.

TEMA

18.08.2022

TEKST: RÓLANT WAAG DAM

Barsel er noget færinger taler meget om. Barselssystemet. Barselsorlov. Længden på barselsorlov. Fordelingen af de 52 uger, som forældrene får tildelt i barselsorlov. Barselsudbetaling. Det har folk i Færøerne talt om i mange år. Forældre såvel som politikere. Også politikere som er forældre. En af de her sidstnævnte tog i 2009 sin arbejdsgiver i retten, fordi han, Kári á Rógvi, mente, at han havde ret til to ugers betalt barsel. Resultatet af den dom vender vi tilbage til. Først spoler vi tiden frem til 11. august 2022.

Langt fra 25.000 til 45.000

Formanden for Ligestillingsnævnet i Færøerne, Javnstøðunevndin, er i radioen med en ret så bombastisk udmelding.

- Loftet for barselsudbetaling må være mindst 45.000 kroner om måneden, hvis det skal nytte noget, siger Mai Laksáfoss Simonsen.

Udtalelsen kommer i forlængelse af, at Magnus Rasmussen, Færøernes industriminister, har meldt ud, at loftet for

barselsudbetaling netop skal stige - fra 25.000 til 27.000 kroner, som er nok så langt fra 45.000 kroner. Og det er et problem, ifølge Laksáfoss Simonsen, fordi det betyder, at den forælder, som tjener mindst, tager mest barselsorlov - og i Færøerne er det som regel kvinden.



Mai Laksáfoss Simonsen, foto: kvf.fo

- Det er et strukturelt problem, som gør, at selvom fædre gerne vil, så er det ikke dem, som tager en længere barselsorlov med barnet, når udbetalingsloftet er så lavt, siger Laksáfoss Simonsen, som ikke står alene med det synspunkt.

Rógvi Olavsson blev far i oktober sidste år. Han undersøgte, hvilke muligheder han og kæresten havde i forbindelse med deres barselsorlov, men de endte med samme løsning som de fleste andre færøske familier: moderen blev hjemme med barnet største delen af tiden.

- Hvis det var sådan, at lønnen fulgte med, så havde jeg helt sikkert taget en større del af barselsorloven, end jeg gjorde, sagde Olavsson til den færøske tv-avis Dagur & Vika den 10. marts i forbindelse med, at oppositionspartiet Framsókn havde et forslag om, at pristalsregulære barselsudbetalingen.

Det forslag blev nedstemt, men nu er diskussionen blusset op igen i forbindelse med industriministerens udmelding om, at udbetalingsloftet skal stige med 2000 kroner.

Barselssystem med børnesygdomme

Loven om barselssystemet på Færøerne er fra 2001 og blev senest ændret i 2020. Den seneste ændring, som siddende regering foretog, var at forlænge barselsorlovsperioden fra 48 til 52 uger. Mødrene har ret til orlov med barnet de første 14 uger. Faderen har ret orlov i fire uger. Efter de 14 uger, som moderen har ret til, har forældrene ret til op til 52 ugers barsel (eller 48 hvis faderen vælger at bruge sine fire uger sammen med moderen inden for de første 14 uger). Forældrene kan frit vælge, hvordan de ordner sig i disse 34 uger. Derfor kan alle fædre i Færøerne i princippet have lige så lang eller længere barselsorlov end moderen. Men her er det problemet med udbetalingen opstår.

I Færøerne tjener mænd mere end kvinder. En opgørelse fra Hagstova Føroya, Færøernes statistik, viser, at i juni i år blev

der udbetalt 578,8 millioner danske kroner i løn til mænd, mens der blev udbetalt 371,1 millioner danske kroner til kvinder. I juni sidste år fik de færøske mænd udbetalt 528 millioner kroner i løn og kvinderne 339 millioner.

Det er disse tal, som får Laksáfoss Simonsen i Ligestillingsnævnet til at sige, at det er et strukturelt problem. Hun får støtte fra formanden for forbundet for økonomer og jurister i Færøerne, Búskapar- og lögfrøðingafelag Føroya, Elisabeth F. Rasmussen:

- Vi ønsker os et system, som gør det mere sandsynligt, at fædre tager sin del af barselsorloven, men vi regner ikke med, at 2000 kroner gør udslaget, sagde hun til radioavisen i Færøernes public service-medie Kringvarp Føroya den 12. august. Og det er ikke første gang, at hun retter kritik imod det nuværende barselssystem:

- Det er et samfundsmæssigt problem. Mødrene er længere væk fra arbejdsmarkedet, de mister lønindtægt, pensionssindtægt, og det kan gå ud over deres karrieremuligheder, udtalte hun tilbage i marts måned.

Lagtingsmedlem vs. lagtinget

Så vender vi tilbage til retssagen, hvor et lagtingsmedlem stævnedes Lagtinget:

- Sagen drejer sig om, hvorvidt Kári á Rógvi har krav på løn under barselsorlov fra sit arbejde som lagtingsmedlem, stod der i retsdokumenterne. Det havde han ikke, konkluderede Færøernes Ret i august 2011. Det havde mandlige lagtingsmedlemmer ifølge loven ikke krav på. Kvindelige lagtingsmedlemmer havde derimod ret til barselsorlov med løn.

Kári á Rógvi henviste dengang blandt andet til ligestillingsloven, og at han ifølge den havde ret til barselsorlov med løn, da man ikke må forskelsbehandle køn. Men hverken Færøernes Ret i 2011 eller Østre Landsret i 2012 gav ham medhold.

Sagen fyldte en del i medierne. Både i 2009, da sagen startede, i 2011 da den blev kørt i retten første gang, og igen i 2012.

I 2014 var der en anden barselssag, som fik mediernes opmærksomhed.

- Anne Mette skriver historie, kunne man læse på in.fo, et af Færøernes mest brugte nyhedssites, den 25. januar det år. Anne Mette Greve Klemensen, som er præst, var den første præst i Færøerne, som tog barselsorlov. Der blev også skrevet, hvilken dag hendes orlov startede, og hvilken dag hun ville komme tilbage til præstegerningen.

Et barselssystem som skal ændres

Her otte år senere bliver der fortsat lavet mange historier om barselssystemet i Færøerne. Systemet fungerer ikke og skal ændres synes at være et gennemgående tema. Det mente á Rógvi tilbage i 2009, og det er der også mange, som mener i

Færøerne i dag. Der er dog langt fra 25.000 til 45.000 kroner - især for dem, som tænker på, at dengang loftet sidst blev ændret var i 2004. Dengang, for 18 år siden, var udbetalingsloftet 35.000 kroner om måneden. 10.000 kroner mere om måneden, end det er i dag.

Nu er der så meget, der tyder på, at udbetalingsloftet, med Rasmussens forslag, vil stige med 2000 kroner. Han er industriminister for den regering, som også fik vedtaget at forlænge barselsorloven med fire uger. Men så er det som oppositionspolitikeren fra Framsókn, Ruth Vang, påpegede:

- Det er meget fint, at vi har forlænget barselsorloven med fire uger. Men jo længere barselsorloven er, og udbetalingsloftet er så lavt, jo længere skal familien leve med et indtægtstab.



- Ny visselblåsarlag utmanar unika svenska meddelarfriheten

Inget annat land i världen har som Sverige med sin grundlagsfästa meddelarfrihet ett så långtgående skydd för anställda som vill lämna uppgifter till medier om oegentligheter på arbetsplatsen. Förväntningarna var därför höga när nya visselblåsarlagen skulle formuleras. Kritiken lät inte vänta på sig.

NYHET

18.08.2022

TEXT: FAYME ALM, FOTO: TOR JOHANSSON

Den svenska meddelarfriheten med sitt meddelarskydd är fastslagen i två av Sveriges fyra grundlagar, tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen.

Meddelarfriheten gör det möjligt för vem som helst att till en journalist, till en redaktion eller till en författare anonymt lämna uppgifter om vad som helst för publicering.

- Meddelarfriheten har kommit till för att uppgifter som enskilda inte vill berätta med namns nämnande ändå ska kom-

ma fram. Det är alltså ett skydd som är till nytta för samhället och som ska finputs samhälsmaskineriet, ställa till rätta misshushållning och övergrepp. Ett skydd som ger möjlighet för svenska myndigheter att upprätthålla högt förtroende.

Så säger Nils Funcke, svensk yttrandefrihetsexpert, till Arbetsliv i Norden.



Nils Funcke, utrrandefrihetsepert på bokmässan i Göteborg: Foto Arild Vågen/ Wikipedia.

Nytt lagförslag mötte kritik

Liksom andra nordiska länder valde Sverige att implementera EU:s direktiv, det så kallade visselblåsardirektivet. Från 17 december 2021 gäller den nya visselblåsarlagen. Enligt arbetsmarknadsminister Eva Nordmark var anledningen att "alla arbetstagare ska ha rätt att larma om missförhållanden. Det är viktigt för den enskilde, men det är också en viktig del av ett fritt och demokratiskt samhälle"

Bland remissvaren som svenska regeringen fick in på betänkandet "Ökad trygghet för visselblåsare" fanns synpunkter på hur den nya lagen skulle förhålla sig till just meddelarfriheten.

Tidningsutgivarna (TU), med mer än 100 medlemsföretag, skrev bland annat att de ansåg att det så kallade visselblåsardirektivet var viktigt, men att "det endast är ett komplement till den grundlagsskyddade meddelarfriheten och meddelarskyddet" samt att visselblåsarlagen inte får "uttryckas eller uppfattas som att den exkluderar den grundlagsskyddade yttrande- och informationsfrihet".

Civil Right Defenders, tidigare Svenska Helsingforskommittén för mänskliga rättigheter, betonade i sitt remissvar att "relationen mellan regleringen av offentliggörande och den grundlagsskyddade meddelarfriheten samt meddelarskyddet måste förtydligas".

Kritik ledde till korrigerad lagtext

Svenska Journalistförbundet (SJF) fanns inte med på remissrundan, men valde att på eget initiativ skicka in svar. Förbundet hade bevakat frågan och visste att Sverige hade omvärldens blickar på sig med förväntningar på att nivån skulle hållas hög när det gäller rätten att uttrycka åsikter utan att källan röjs, berättar Ulrika Hyllert, ordförande för SJF för Arbetsliv i Norden.

- Allt som rör meddelarskyddet försöker vi påverka, så det kändes som en självklarhet att framföra förbundets synpunkter, säger hon.

Lagstiftarna tog åt sig den samlande kritiken rörande meddelarskyddet och lagtexten innehåller nu dessutom, som SJF föreslagit, en direkt hänvisning till den grundlagsskyddade rättigheten.

Fackförbundets huvudkritik mot den nya visselblåsarlagen kvarstår dock i och med att lagstiftningen blev en helt annan än den som fanns i visselblåsarlagen från 2016.

- Man valde att införa något fullständigt nytt i stället för att bygga vidare på det vi redan hade trots att inte fanns några hinder för att lägga in de delar i EU-direktivet som är bra i den befintliga lagstiftningen och som fungerade. Den nya lagen är därför helt oprövad, säger Ulrika Hyllert, som önskar att ambitionsnivån borde varit en annan när nya visselblåsarlagen skapades.

Snårig lag

Men kritiken stannar inte där. Den färdigskrivna nya visselblåsarlagen har beskrivits som snårig och komplex bland annat för att den är alltför omfattande med sina 10 kapitel och 60 paragrafer jämfört med den tidigare lagen med totalt 10 paragrafer.

Den kritiserar också för att innehålla begrepp som "allmänintresse" utan att närmare specificera vad det innebär.

- Det är oklart vad kriteriet "allmänt intresse" innebär. Det är svårt för någon som vill slå larm att avgöra vad det är och vi lär inte få någon klarhet i det förrän det är provat i domstol. Det finns också en risk för sammanblandning med det vi journalister kallar för "allmänintresse" när det gäller vad som ska publiceras och det är något helt annat. Det är olyckligt att man valt ett begrepp som är så likt, säger Ulrika Hyllert.

Även Civil Rights Defenders har synpunkter på begreppet "allmänintresse". I sitt remissvar skriver de:

"För att en rapporterende person ska åtnjuta lagens skydd bör det inte krävas att missförhållandet är av allmänintresse, i situationer där informationen inte rör EU-rätt. Ett sådant krav riskerar att motverka syftet med lagen."

Ett försök till definition görs i Arbetsmarknadsdepartementets "Frågor och svar om stärkt skydd för visselblåsare". Där står det: "Oftast finns ett allmänintresse av att missförhållanden rapporteras om förhållandena är allvarliga."

Anonymiteten kan riskeras

Annan kritik mot nya visselblåsarlagen är att skyddet mot repressalier från arbetsgivaren är förbundet med ett krav. Vill en person vända sig till medierna ska hen först ha rapporterat till "en extern rapporteringskanal", det vill säga till en av regeringen utsedd statlig myndighet som ska ta emot, följa upp och återkoppla missförhållanden till Arbetsmiljöverket. Går personen först till medierna förverkas skyddet.

- Så som man har utformat lagen riskerar det att skapa otydlighet för den enskilda. Här är det viktigt att förmedla att den

som vill rapportera oegentligheter på arbetsplatsen till medierna alltid har möjlighet att göra det utan att anonymiteten är i fara. Journalisten är som individ ansvarig för att inte röja källan och kan till och med bli straffansvarig om hen inte gör allt som går åt göra för att källan ska förbli anonym, säger Ulrika Hyllert

Hon ser dock även fördelar med den nya visselblåsarlagen. Som att fler omfattas av den som uppdragstagare, praktikanter, volontärer med flera. Liksom att det är tvingande för privat företag måste ha visselblåsarkanal. Samt att jämfört med meddelarskyddet finns ett skadestånd kopplat till funktionen.

Kunskaps- och demokratifråga

Vad det hela kokar ner till är att kunskapen ute på arbetsplatserna kring både nya visselblåsarlagen och meddelarfriheten behöver bli större, anser Ulrika Hyllert.

- När det råder oklarheter om vad som gäller riskerar vi att få ett demokratiproblem. Ingen ska behöva vara rädd för repressalier när oegentligheter rapporteras, inte med tanke på att vi har meddelarfriheten inskriven i två av våra grundlagar.



Islands LO-sjef går av etter konflikter i fagforeningene

Konfliktnivået mellom Islands fagforeninger har økt i senere år. Nå har det nådd et nytt platå, etter at presidenten i landsorganisasjonen ASÍ, Drífa Snædal, gikk av den 10. August.

NYHET

18.08.2022

TEKST: HALLGRIMUR INDRIDASON, FOTO: ARNÞÓR BIRKISSON

I en uttalelse sa hun at siden hun allerede hadde bestemt seg for ikke å stille til gjenvalg om to måneders tid, var det like greit å gå av umiddelbart. Kommunikasjonen med enkelte valgte representanter innad i bevegelsen hadde vært vanskelig, og formasjonen av ulike fløyer hadde gjort det umulig for henne å fortsette å jobbe på en effektiv måte.

Disse fløyene hadde vært under utvikling de siste årene etter valg av ledere som har hatt en mer radikal tilnærming til

kampen for bedre lønn. Snædal trakk spesielt frem to fagforeninger.

En av dem er VR, som har et bredt medlemskap inkludert butikk- og kontorarbeidere. VRs leder, Ragnar Þór Ingólfsson, har vært kritisk til måten Snædal har ledet ASÍ på.

Den andre fagforeningen som Drífa nevnte i sin uttalelse er Efling, som i hovedsak representerer arbeidere med lavere utdanning. Sólveig Anna Jónsdóttir ble valgt til leder der i

2018, og har valgt en radikal retning. Den siste kollektivavtalen som Efling skrev under på, kom etter streiker. Dette har sjelden skjedd tidligere.



Sólveig Anna Jónsdóttir, som leder fagforeningen Efling, på en Metoo-konferanse. Foto: BIG

Jónsdóttir gikk av i fjor på grunn av konflikter med ansatte, stilte til valg igjen i April, vant og sparket alle ansatte i fagforeningens administrasjon. Hun begrunnet det med reorganisering. Drífa Snædal kritiserte dette sterkt, og det likte Jónsdóttir dårlig.

Da Drífa gikk av, beskrev hun til kringkasteren RUV noe av kommunikasjonen hun hadde hatt med enkelte fagforeningsledere:

– Enkelte blander det å være radikal og det å være storkjefta. Dette har vært en slags konkurranse i å være så storkjefta som mulig, og når du sier fæle ting til dine kamerater er du den mest radikale.

– Det har vært en atmosfære der folk har prøvd å ta kameraten din, skrike, storme ut av møter og komme med harde uttalelser i media om visse mennesker. Dette har blitt uutholdelig [...] og det er vanskelig å jobbe i et slikt miljø.”

Ulike reaksjoner blant fagforeningsledere

Snædal refererer antakeligvis til de to fagforeningslederne som er nevnt ovenfor, som også reagerte positivt på hennes avgang. I en Facebook-post sa Sólveig Anna Jónsdóttir at det var på høy tid at hun gikk av.

– Faktum er at Drífa valgte å stenge seg selv inne på et kontor med den nærmeste medarbeideren av hennes forgjenger og en gruppe eksperter og øvre middelklasse-folk som kontrollerer Islands statsinstitusjoner, samt kontoret til ASÍ.



Ragnar Þór Ingólfsson, leder av VR. Foto: VR

Ragnar Þór Ingólfsson sa seg enig, noe som ikke er så overraskende siden han har vært svært kritisk til ASÍ og til og med har anklaget noen av styremedlemmene for personlige angrep.

Til nettstedet mbl.is sa han at ASÍ hadde unnlatt å gjøre sin plikt overfor medlemsforeninger.

– [Drífa] er del av en fløy som er i ferd med å kollapse, sa han.

– Jeg kan ikke se hvordan hun skulle ha kunnet fortsette i sin jobb mot viljen til majoriteten av fagforeningene som utgjør ASÍ.

Men 11 fagforeningsledere sa i en uttalelse at Drífa Snædal hadde gjort en svært god jobb som leder i ASÍ, og at hun hadde oppnådd bedre leveforhold for de som tjener minst.

– Vi beklager at situasjonen betydde at hun følte seg tvunget til å gå av, sto det i uttalelse.

Gylfi Dalmann Adalsteinsson, lektor ved universitetet på Island, har fulgt arbeidsmarkedet i 30 år. I et intervju med kringkasteren RUV sa han at denne avgangen er unikt for dette århundret.

– Det har foregått et fokusskifte innen fagforeningene og hos folk som Ingólfsson og Jónsdóttir, og debatten har fått en ny tone. Men det er vanskelig å si hvor dypt denne konflikten går.

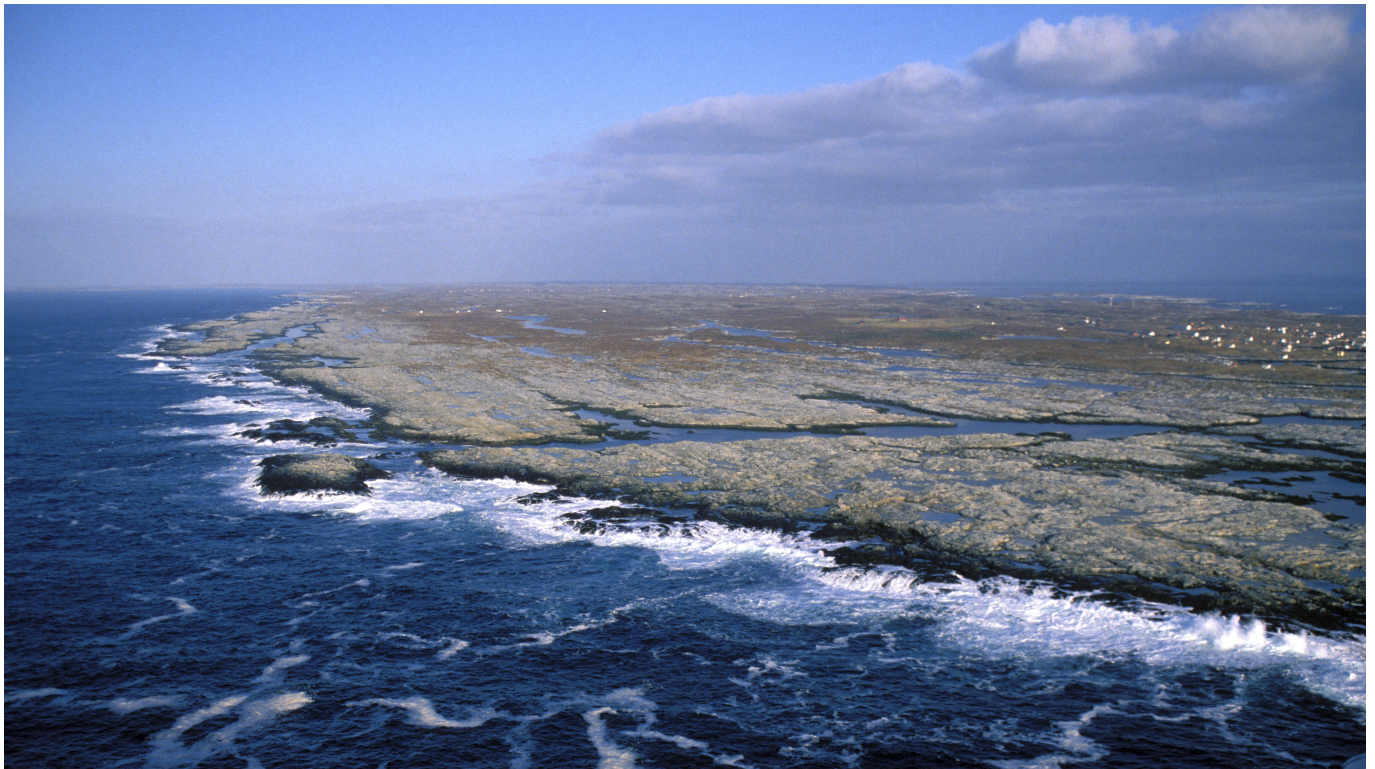
Det som har skjedd i løpet av de siste dagene viser i alle fall at fagforeningene ikke er enige i det hele tatt – om Snædals avgang var bra eller ikke og heller ikke om hvilken retning de bør ta i diskusjonene rundt nye kollektivavtaler. De eksterende avtalene går ut 1. november.

Den radikale fløyen har allerede hintet om at de ikke vil nøle med å gå til streik for å oppnå lønnsforhøyelser, noe som er svært uvanlig før diskusjonene har startet i det hele tatt.

– Jeg mener det er viktig at man har ro og enighet innad i fagforeningene. De representerer en sterk og mektig drivkraft, sier Adalsteinsson.

Det er heller ikke klart hvem som vil ta over som ASÍ-leder den 10. oktober, når landsorganisasjonens årsmøte finner sted.

Ingen har formelt meldt sitt kandidatur, men hovedspørsmålet vil antakelig være hvilken fløy den nye lederen vil komme fra. Slik ting er nå, ser det ut til at fagforeningene ikke kommer til å stå spesielt samlet når diskusjonene om en ny kollektivavtale kommer i gang.



Problemene med rekruttering øker – også på «den ytterste øy»

Mangelen på kvalifisert arbeidskraft har blitt et stort problem mange steder i Norden. I Trøndelag har arbeidsledigheten aldri vært lavere, viser en undersøkelse NAV gjort. Det merkes også på øya Frøya, med drøye 5.000 innbyggere.

NYHET

18.08.2022

TEKST: BJØRN LØNNUM ANDREASSEN. FOTO: TORE WUTTUDAL / NN / SAMFOTO

Både industri og skoler på Frøya sliter med å rekruttere kvalifiserte ansatte.

Erfaringene i arbeidslivet stemmer med en undersøkelse NAV har gjort i Midt-Norge.

Korona fikk mange østeuropeere til å dra tilbake. I Ukraina får ikke mennene forlate landet på grunn av krigen. Samtidig har det også blitt en generell ubalanse når økonomien er sterk, inflasjonen høy og mange bytter yrker.

Veksten i sjørelaterte næringer på kysten av Norge og på Frøya fortsetter. Behovene for flere kvalifiserte ansatte finnes

nå blant omtrent alle typer aktører. Frøya er blant de områder som er størst på oppdrett av laks i Norge.

Mangler flere ansatte

Industribedrifter i og rundt laksenæringen trenger folk. En av dem er fabrikken Nutrimar AS. De foredler råstoff som brukes til å lage for til oppdrettsfisk.



Remy Strømskag og Ida Andersen ved fabrikken Nutrimar ser etter nye ansatte. Foto: Bjørn Lønnum Andreassen.

Både fabrikkssjef Remy Strømskag og hans ansvarlige på HR og administrasjon, Ida Andersen, bekrefter at de søker spesialister og andre ansatte.

– Vi har flere bedrifter å konkurrere med og det støvsuges etter dyktige folk. Vi er også stadig på leting etter folk med kjemi og prosessfag, da vi trenger flere ansatte. Vi venter å gå opp til flere skift i døgnet og mer produksjon. Derfor tilpasses fabrikken for en økning. De som jobber her har en turnus som gjør at flere kan bo andre steder enn på Frøya, sier Ida Andersen.



Henriette Titlestad og Jørn Hilstad er fornøyde blant annet med turnusen de har i produksjonen ved fabrikken Nutrimar. Foto: Bjørn Lønnum Andreassen.

Trenger lærere

Mens foreldrene i den rike sjømat-kommunen er på jobb, trengs også lærere i barnehagene. En av de er avdelingsleder Marie Kristine Risvik. Hun har nylig startet jobben på en av kommunens oppvekstsenter.

– Vi sliter med å få dekket opp stillinger. Vi har et fint arbeidsmiljø, men særlig kvalifiserte med bachelor-grad i pedagogikk mangler. Flere vikarer må jobbe på dispensasjon som pedagogiske ledere på avdelingene her, forteller Risvik.

Det kommunale oppvekstsenteret føyer seg altså inn i rekken av arbeidsplasser som må bruke ansatte med lavere eller annen formell kompetanse.



Marie Kristine Risvik er nyutdannet pedagog, og avdelingsleder som av og til har vikarierende kolleger på dispensasjon fra formelle krav om utdanning. Foto: Bjørn Lønnum Andreassen.

Optimisme og mangel

NAV i Trøndelag har undersøkt tilstanden til flere bedrifter i år. Funnet er at optimismen er tilbake i bedriftene i Midt-Norge etter to år med pandemi. Det forklarer direktør Torbjørn Aas i NAV Trøndelag.

– Optimismen er her, og det er også problemene med å rekruttere. De er tilbake og høyere enn noen gang. Vi har samtidig rekordlav ledighet. Antallet utlyste stillinger har også økt betraktelig og mangelen på kompetanse er stor, opplyser Aas om funnene i undersøkelsen.

– Tall fra i april i år viser at det i Trøndelag ikke har vært målt lavere ledighet. Hver tredje bedrift vil øke bemanningen, bekrefter undersøkelsen. Bare Oslo kan melde om høyere andel. Dette er en klar økning fra i fjor. Sammen med Oslo er bedriftene i Trøndelag de mest optimistiske i landet, opplyser Aas.



Nye løsninger må til for å få flere kvalifiserte i arbeidslivet, sier direktør Torbjørn Aas i NAV Trøndelag. Foto: NAV

- Undersøkelsen viser at arbeidsmarkedet med andre ord går godt for de som vil ha jobb. Men problemene med rekruttering øker altså i mange bedrifter. De får ikke tak i kompetansen som rengs, meddeler han.

Ikke rett kompetanse

I undersøkelsen melder 27 prosent av bedriftene at de har hatt problemer med å få tak i riktig kompetanse i løpet av de siste tre månedene. Av de var det 18 prosent som ikke fikk ansatt noen, mens ni prosent har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse.

På spørsmål om årsaken til at de ikke får rekruttert, svarer ni av ti bedrifter at dette skyldes få eller ingen kvalifiserte søkere, heter det i NAV sin undersøkelse. Det estimeres at 5.665 personer mangler i Trøndelag.

Allerede før pandemien slo inn i 2020 var det bekymring på grunn av mangel på kvalifisert arbeidskraft. I kjølvannet av pandemien er det også andre forhold som forsterker denne mangelen. Blant annet har arbeidsinnvandringen avtatt og mange av de som var her før pandemien har funnet seg jobb i hjemlandet, bekrefter undersøkelsen fra NAV.

Sykepleiere, tømrere og snekkere samt helsefagarbeidere topper listene.

Konsekvenser og mulige løsninger

NAV opplyser at mangelen på arbeidskraft kan føre til vesentlige konsekvenser. Mangelen får betydning for produksjon og tjenesteutvikling: lengere ventetider, økende priser og dårligere kvalitet på varer og tjenester.

- Vi har stor tro på at dagens situasjon kan være en gylden mulighet for at flere kan komme seg ut i jobb, sier Aas.

- Det krever nytenking fra alle aktører som kan påvirke situasjonen, hvilket haster. NAV Trøndelags bidrag er samarbeid med fylkeskommunene og arbeidsgivere. Vi jobber sammen for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft, opplyser Aas.



Nya Saltsjöbadsavtalet till sist undertecknat

Så är då till slut den stora arbetsrättsreform som har kallats ett systemskifte för den svenska modellen i hamn, sedan LO, förhandlingsorganisationen PTK och arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv undertecknat nya huvudavtal om ”trygghet, omställning och anställningsskydd”.

NYHET

18.08.2022

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU & ARBETSRÄTT, FOTO: JENNY FREJING

De ger arbetsgivarna större möjligheter att välja vilka som ska få gå vid arbetsbrist. I utbyte ska arbetstagarna ska få bättre praktiskt och ekonomiskt stöd för att ställa om till nya jobb, plus en del andra förbättringar.

Undertecknandet skedde på Grand Hôtel i Saltsjöbaden, där LO och Svenska arbetsgivareföreningen 1938 slöt det huvudavtal som blivit en symbol för den svenska modellen – Saltsjöbadsavtalet. Platsen var förstas vald med omsorg och för att markera att det nya huvudavtalet är av lika stor historisk betydelse.



Så här såg det ut när det första Saltsjöbadsavtalet undertecknades den 20 december 1938. Foto: Wikipedia

De stora dragen i det nya avtalet har varit klara ända sedan slutet av 2020. Att det inte kunde undertecknas förrän ett och ett halvt år senare beror på att det är en del av ett paket. Ett villkor för att avtalet skulle bli verklighet var att den svenska lagstiftaren först beslöt om stora lagändringar –lagändringar vars innehåll också hade förhandlats fram mellan vissa av arbetsmarknadens organisationer. Och det var inte nog med att dessa på detta sätt dikterade innehållet i de nya lagarna vilket är unikt. Det var bara Svenskt näringsliv och PTK, som företräder tjänstemän i privat sektor, plus två av LO:s förbund som stod bakom dem. LO röstade emot.

När vissa organisationer på arbetsmarknaden får bestämmande inflytande över vad som ska gälla enligt lag även för aktörer utanför dessa, har ett systemskifte inträffat.

När det stod klart att regeringen skulle genomföra lagförslagen ändrade LO ståndpunkt och i november 2021 anslöt sig även LO till utkastet till huvudavtal med Svenskt näringsliv. Organisationens huvudsakliga invändning hade varit att lagändringarna skulle urholka anställningsskyddet på ett oacceptabelt sätt. När de nu ändå förverkligades skulle det vara en fördel för LO-förbundens medlemmar att omfattas av det kommande huvudavtalet.

De nya lagreglerna trädde i kraft den 30 juni. Förutom ändringarna i lagen om anställningsskydd tillkom två helt nya lagar:

- Den ena innebär att personer som har arbetat minst åtta år kan få statliga studielån i upp till två år för studier som stärker deras framtida ställning på arbetsmarknaden.
- Med den andra lagen inrättas ett ”grundläggande omställnings-och kompetensstöd”, ett statligt komplement till de omställningsorganisationer som parterna på arbetsmarknaden själva har sedan länge. Genom det ska arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal kunna få stöd i form av rådgivning och vägledning när de behöver utveckla sin kompetens för att vara ”anställningsbara”.

Vad tillför då de nya huvudavtal som undertecknades den 22 juni?

Ja, arbetstagarna kan bland annat få högre ersättningar vid studier och annan kompetensutveckling än genom de nya statliga stöden. LO har också fått igenom en förbättring för inhyrda arbetstagare som inte erbjuds tillsvidareanställning i kundföretaget. I gengäld får arbetsgivare som omfattas av avtalet större möjligheter att göra undantag från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist än vad som gäller enligt anställningsskyddslagen.

De nya avtalen har skämtsamt kallats Saltsjöbadsavtalet 2.0. Men också avtalet från 1938 gäller fortfarande även om det delvis har blivit överspelat på grund av ny arbetsrättslig lagstiftning genom åren. Det gamla Saltsjöbadsavtalets regler om

stridsåtgärder och om hur parterna ska lösa tvister genom förhandlingar är dock fortfarande aktuella.



Blir de vänsterhänta diskriminerade?

Den 13 augusti är det de vänsterhäntas dag. Det är i år 46 år sedan dagen som ska fira det unika och annorlunda som vänsterhänta står för, lanserades. Men dagen har aldrig riktigt slagit igenom och det är något av ett mysterium varför de vänsterhänta aldrig organiserat sig bättre.

KOMMENTAR

11.08.2022

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: TOMAS BERTELSEN



Det enda landet med en stor organisation som representerar de vänsterhänta verkar vara Storbritannien. Left-Handers Club bildades 1990 och har idag 140 000 medlemmar från hela världen.

I de nordiska parlamenten är det ytterst sällan att vänsterhänthet har debatterats. Det har inte heller spelat någon roll i fackföreningarnas arbete.

Detta trots att det finns många områden som de vänsterhänta riskerar att ha en nackdel och tjäna mindre än högerhänta:

- Vänsterhänta personer kan vara mindre produktiva i de yrken som använder verktyg, maskiner och system som är designade för högerhänta. Exempel som har noterats inkluderar skärmaskiner, tangentbord, borrhästar, bandsågar och hur vägar är konstruerade, skriver Kevin Denny och Vincent O'Sullivan på the Institute for the Study of Social Change i Dublin, Irland i en studie.

Men det finns också yrken som vänsterhänta verkar passa bättre för.

- Vissa studier har funnit att det är oproportionerligt många vänsterhänta bland arkitektur- och matematikstudenter, samt bland konstnärer och musiker, påpekar de.

En av de få aspekter som tagits upp i ett nordiskt parlament är om poliser som är vänsterhänta får öva tillräckligt med vapen som är anpassade till dem, vilket diskuterades 1998 i det norska Stortinget.

Samma år hölls det en debatt i det brittiska parlamentet, där den konservativa ledamoten Peter Luff utmanade undervisningsministern Estelle Morris på vad regeringen gjorde för att vänsterhänta inte ska diskrimineras, speciellt i skolan.

- Det här är en kampanj som jag hoppades att jag aldrig skulle behöva utkämpa, men som de stora medborgarrättsförkämparna från det förflutna har jag lärt mig den hårda vägen hur diskriminering fungerar, sa Peter Luff.

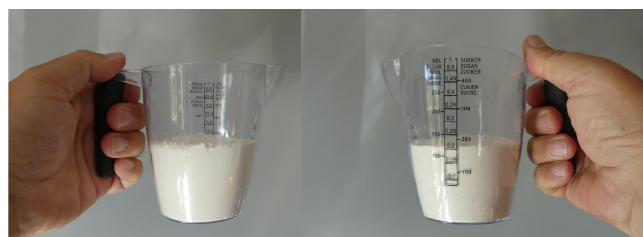
- En arrogant eller ointresserad majoritet – i detta fall högerhänta, snarare än män eller vita – vägrar att förstå problemet eller ens acceptera att det existerar. Först när den förtryckta minoriteten – i det här fallet vänsterhänta – gör sin närvaro märkbar börjar det hända saker. Idag hoppas jag att nationens vänsterhänta gör sig gällande.

Som så ofta i det brittiska parlamentet var både frågor och svar fyllda av ironi. Efter att Luff nämnt en mängd kända vänsterhänta genom historien; från Leonardo da Vinci till Napoleon Bonaparte, från Jimi Hendrix till Marilyn Monroe, sa Estelle Morris:

- Listan över kända personer som den ärade parlamentsledamoten presenterar, undergräver delvis hans argument, eftersom han därmed inte kan hävda att de vänsterhänta människorna inte har strävat mot de högsta nivåerna, eller att de inte intagit sin plats bland de främsta.

En spegelvänd värld

Som Peter Luff påpekade, ser de flesta högerhänta – och jag räknar mig själv till den kategorin – inte att det finns något problem. Men tänk för en stund att världen plötsligt en dag är spegelvänd när du vaknar upp. När du ska läsa morgontidningen går skriften från höger till vänster, ska du klippa ut en notis känns saxen helt märklig. När du vill dokumentera det hela och tar fram kameran, sitter alla knapparna på vänster i stället för höger sida.



I den högerstyrda världen blir det ofta fel när man använder den vänstra handen. Varför har formgivaren i det här fallet inte mätten på båg sidor? Foto: Björn Lindahl.

Du inser att världen blivit mer komplicerad än den borde vara. På köket ska du mäta upp mjöl för en rätt och du upptäcker då att nivåerna markeras på baksidan när du håller den i höger hand.

Bara smått irriterande eller ett verkligt problem?

Vänsterhänta riskerar att diskrimineras på tre områden:

- När de utbildas
- I jobbet
- Som konsument

Många har hört historier om äldre generationers vänsterhänta, som tvingades att lära sig att skriva med höger hand. I den pedagogiska diskursen på 30-talet fanns vänsterhänta med bland kategorier som psykopater, omogna, nervösa, svåruppföstrade, hysteriker, skolkare och svagbegåvade, enligt en artikel som Inger Tinglev skrivit för det svenska Skolverket.



Men det var inte för att lärarna och skolorna saknade empati för de vänsterhänta, tvärtom handlade det oftast om att man trodde det skulle vara bättre i längden för barnet om det inte fick använda vänsterhanden.

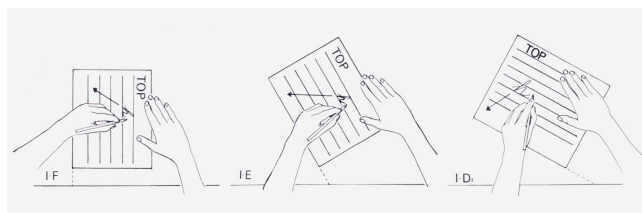
- I allmänhet kommer föräldrar och lärare i långa loppet vinna barnets tacksamhet om de gör vad de kan för att få barnet att bli högerhänt redan från början, var rekommendationen från en av de mest respekterade forskarna barns utbildning, engelsmannen Cyril Burt.

Detta kunde i den nordiska debatten mildras något och varningar ges mot all form av tvång.

- En frisk vänsterhänt klarar sig mycket bättre än en nervös högerhänt, skrev till exempel Tore Vassdal i den andra upplagan av "Venstrehendte barn i skolen" som gavs ut 1974.

För den vänsterhänte finns det ofta bara två alternativ – antingen att träna upp högerhanden för den uppgift som ska göras, eller att hitta ett sätt hantera de svårigheter som uppstår av att samhället byggts för högerhänta.

Att samhället skulle acceptera att handstilen lutade åt "fel" håll fanns inte ens på bordet.



På 70-talet gick skolorna över från att försöka locka eller tvinga vänsterhänta barn att använda höger hand när de skrev, till att koncentrera sig om hur vänsterhänta skulle skriva så att resultatet såg högerhänt ut. Men varför behövde skriften luta över huvud taget? Illustration från *Venstrehendte barn i skolen* av Tore Vassdal.

Men hur är det på tandläkarskolorna idag? Finns det möjlighet för studenterna att stå på vänster sida av patienten, som är den naturliga för en vänsterhänt som ska arbeta i din mun?

Vad sker på sjukhusen när kirurgen är vänsterhänt? Riggas operationssalen upp så att ljuset kommer från rätt sida så att skuggan från handen därmed inte gör det svårare att se vad som sker?

Medan det finns högröstade minoriteter på de flesta områden är de vänsterhänta förvånansvärt tystlåtna. Kanske de låter sig tröstas med att vänsterhänta anses vara mer kreativa än högerhänta, vilket tros hänga ihop med vilken hjärnhalva som stimuleras mest.

Men det förhindrar inte att alla vänsterhänta diskrimineras som konsument.

För varför finns det så få produkter som är gjorda för vänsterhänta? Finska Fiskars var en pionjär med sina vänsterhänta saxar och det finns några få butiker med produkter för vänsterhänta. Men idag, när 3D-kopiatorer finns – hade det inte varit möjligt att spegelvända fler verktyg utan stora kostnader? Kanske det rent av borde vara en lag som kräver att det ska finnas bägge alternativ?

Ett problem uppfattas inte som reellt förrän det syns, antingen i form av att människor organiserar sig eller i form av statistik. Men det görs inga systematiska mätningar hur många som är vänsterhänta – annat än inom idrotten, där det inom vissa sporter, som tennis, finns oproportionerligt många vänsterhänta bland eliten.

10,6 procent vänsterhänta

Den hittills största studien av hur stor andel av befolkningen som är vänsterhänt gjordes för ett par år sedan av en forskargrupp från universitet i Grekland, Storbritannien och Tyskland

Forskarna gick igenom många olika studier, så att beräkningarna omfattade 2,4 miljoner personer, de flesta av europeiskt ursprung.

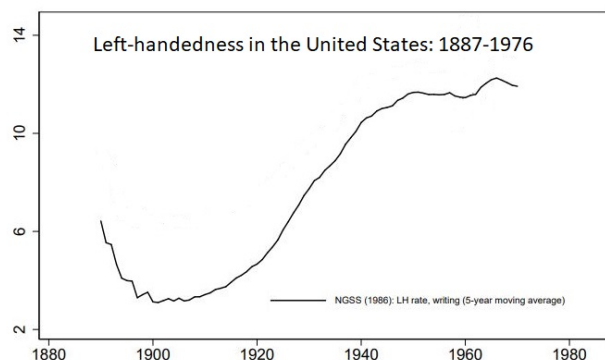
Forskarna fann att med den mest strikta definitionen för vänsterhänthet är 10,6 procent av befolkningen det. Tar man också med de som är delvis vänsterhäntha kommer andelen upp i 18,1 procent.

Någon allmänt accepterad förklaring på varför några människor blir vänsterhäntha finns det inte, men till en fjärdedel beror det på genetiska faktorer. Andelen av befolkningen som är vänsterhäntha varierar både över tid och mellan olika länder.

Antalet vänsterhäntha personer i USA minskade från 6 procent av de som var födda 1887 till mindre än 4 procent av de som föddes i början av 1900-talet, för att så öka till omkring 12 procent för de som föddes 1976, enligt National Geographic "Luktundersökning". Som det beskrivs i en studie från det tyska Institute of Labor Economics:

- Syftet var att studera sambandet mellan hjärnans lateralisering och luktförmåga. Undersökningen gjordes genom att skicka ut ett frågeformulär åtföljt av ett skrapkort med lukter. Mer än 1,4 miljoner svar samlades in från läsare födda mellan 1887 och 1975.

Undersökningen innehöll även frågor om vänsterhänthet. Nedan visas andelen svar från varje åldersgrupp som ansåg sig vara det.



Källa: *Left-Handedness and Economic Development*, IZA.

Färre vänsterhäntha i Kina?

I Kina är andelen barn som är vänsterhäntha mellan 0,7 procent och 3,5 procent enligt de mätningar som gjorts. Andra faktorer, som hur socialt acceptera det är att vara vänsterhänt, spelar också in. Bland barn med asiatisk härkomst i USA är andelen vänsterhäntha 6,5 procent.

Handlar det bara om att det blivit kulturellt mer accepterat att vara vänsterhänt, eller har verkligen antalet vänsterhäntha ökat? En grupp forskare på det tyska Institute of Labor Eco-

nomics, som leddes av Fabio Mariani, har lanserat en teori om att vänsterhäntha män missgynnades så kraftigt på arbetsmarknaden eftersom maskinerna var byggda för högerhäntha att de därmed hade svårare att gifta sig. I takt med att de kreativa yrkena får en större plats i ekonomin får emellertid de vänsterhäntha en fördel som gör att de blir mer attraktiva.

Det kan låta som osannolikt, men slutsatsen i rapporten som nämndes inledningsvis är, i alla fall för männen, att:

Vänsterhäntha får mer betalt, allt annat lika; premien är högre för manuella arbetare och det finns inga bevis för yrkessortering efter lateralitet. Detta tyder på att klagomålen från (manliga) vänsterhäntha över deras vedermödor i livet, om de är korrekta, verkar kompenseras generöst och folkloren om begåvade vänsterhäntha kan ha viss substans.

- Märkligt nog, för kvinnor, finns det en betydande ekonomisk nackdel av att vara vänsterhänt men med mindre skillnader för manuella arbetare än andra, skriver Kevin Denny och Vincent O'Sullivan.

Oavsett, gratulerar med dagen alla vänsterhäntha!

Vad anser du själv? Är vänsterhäntha diskriminerade eller inte? Vilka yrken påverkas mest av om man är höger-, eller vänsterhänt?

Fortsätt diskussionen på vår Facebooksida!