

Nyhet

Jämställdhetspengar ska locka personal till bristyrken på Gotland

Link Pages

Kvinnorna stärker makten i Norge - bottennotering för Finland

Leder

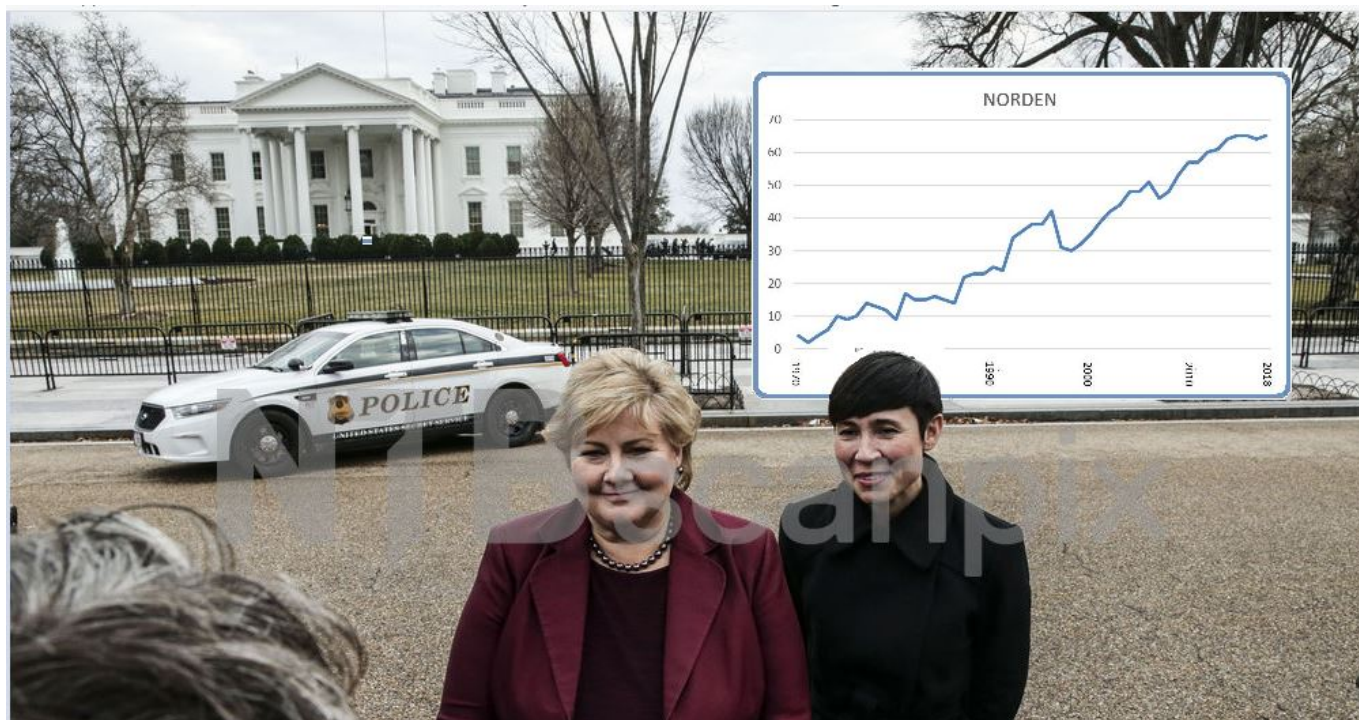
Likestilling i Norden 2018 – fra metoo til nye strukturer

Nyhet

Parterna i Sverige varnar mot EU-direktiv om anställningsvillkor

08. Mars 2018

Tema: Nye grep i kampen for likestilling i Norden



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 2/2018

ARBEIDSLIV I NORDEN

Arbeidsforskningsinstituttet Høgskolen i
Oslo og Akershus Postboks 4 St. Olavs
plass 0130 Oslo

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet HIOA,
På oppdrag fra Nordisk ministerråd

ANSVARLIG REDAKTØR

Berit Kvam

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

Likestilling i Norden 2018 – fra metoo til nye strukturer	3
Kvinnorna stärker makten i Norge - bottenotering för Finland	4
Hur ska facken i Norden hantera #metoo?	7
Enormt intresse för isländsk likalönsstandard	9
"Finskt vårbidrag förstärker ojämställdheten"	11
Ligelønspulje skal mindske løngabet mellem mænd og kvinder	14
Jämställdhetspengar ska locka personal till bristyrken på Gotland	16
Parterna i Sverige varnar mot EU-direktiv om anställningsvillkor	18

Likestilling i Norden 2018 – fra metoo til nye strukturer

#metoo har brakt seksuell trakassering og upassende oppførsel overfor kvinner frem i lyset og demonstrerer et tidsskille når det gjelder diskriminering. Men det trengs både stemmer, engasjement og strukturelle grep hvis likestilling skal nås. Arbeidsliv i Nordens likestillingsbarometer viser at nordiske piler peker litt ulik vei, men ting er i ferd med å skje.

LEDER

07.03.2018

AV BERIT KVAM

AINs likestillingsbarometer ser på andelen menn og kvinner i 24 ulike maktposisjoner i de nordiske land. Årets barometer viser at Norge fortsatt topper Norden, mens Finland har en negativ utvikling. Statistikk fra OECD viser at Finland også henger etter på andre områder sammenlignet med Norden for øvrig: Lønnsgapet er større og godt over OECD gjennomsnittet, arbeidsløsheten blant kvinner er høyere, og sysselsettingsraten flere prosentpoeng lavere enn ellers i Norden. Finland er også det landet som har færrest barnehageplasser, bare halvparten av toåringene har barnehageplass i motsetning til 90 prosent i øvrige Norden. I artikkelen "Finskt vårbidrag förstärker ojämställdheten" krever Mothers in Business at kontantstøtten til foreldre som er hjemme med barnet utover svangerskapspermisjonen må avskaffes: «Det er en kvinnefelle».

I Danmark og Sverige går man motsatt vei, og vil bevilge ekstra penger for å få kvinner inn i arbeidslivet. Region Gotland har et tosidig siktemål med ekstrapotten; å øke lønningene i typiske kvinneyrker og rekruttere arbeidskraft. I artikkelen «Ligelønspulje skal mindske løngabet mellem mænd og kvinder» foreslår deler av fagbevegelsen og Folketinget i Danmark en særskilt pott med penger for å heve lønnen i tradisjonelle kvinnefag. Likevel, det skal mer til for å få bukt med lønnsgapet mener forskningssjef Lisbeth Pedersen. Hun oppfordrer nordiske land til i felleskap å sette fokus på likelønn.

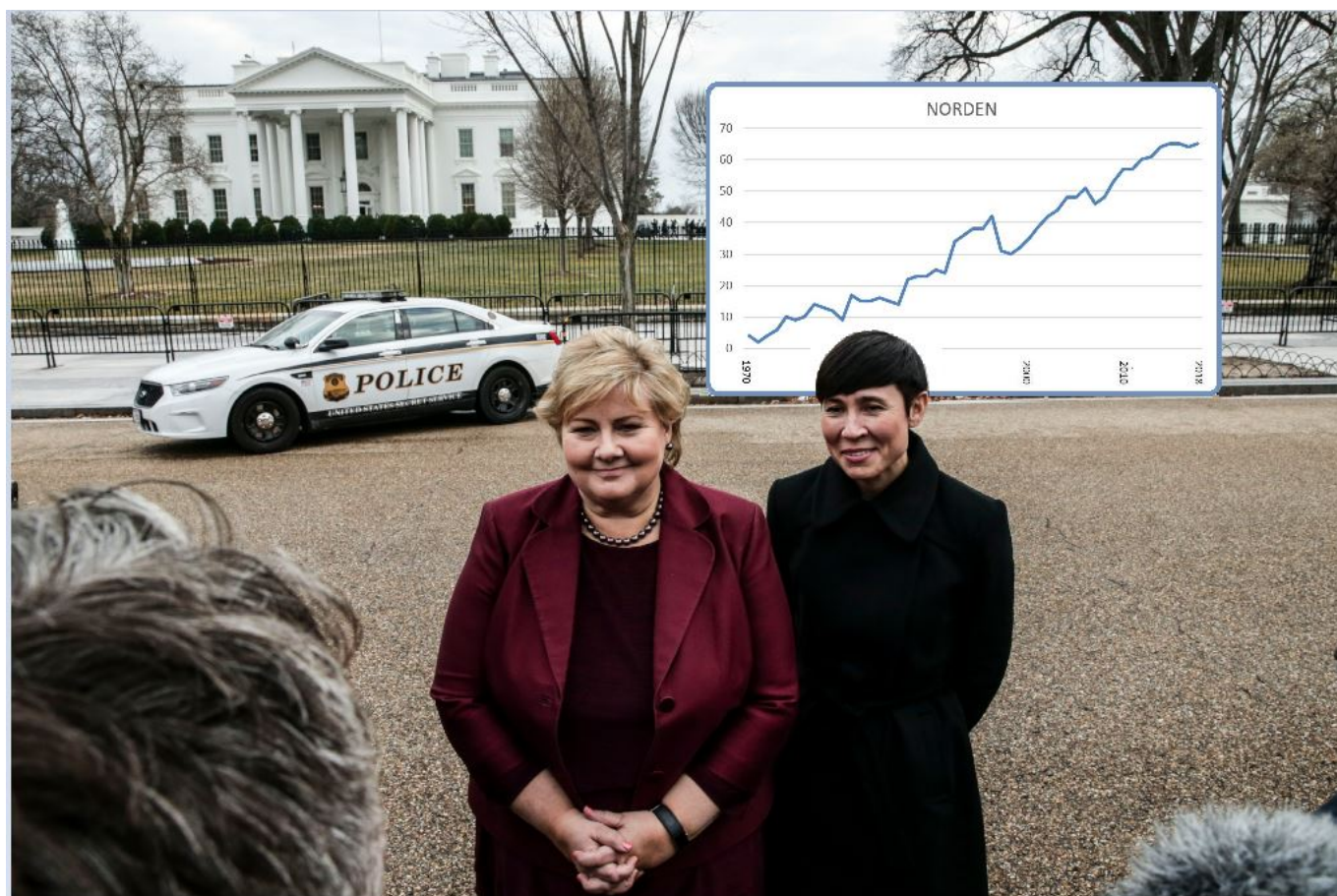
Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er et problem på flere måter og bidrar til å opprettholde ulikhet. Den skjeve rekrutteringen er en utfordring som Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet NTNU prøver gjøre noe med ved å inspirere jenter til velge realfag. "Ada" er ett av flere likeartede rekrutteringsprosjekt for jenter ved NTNU, og Norden følger etter. Det finske Aalto-universitetet, KTH fra Stockholm, Chalmers i Gøteborg, Luleå-universitetet, samt DTU og

Aarhus i Danmark har alle besøkt NTNU for å lære om rekruttering av jenter.

Det er flere forsøk på å endre strukturer som opprettholder ulikhet og virker diskriminerende. Island innfører fra 2018 en lovfestet likelønnsstandard, som skal være gjennomført for alle bedrifter med mer enn 25 ansatte i 2021. Dette har medført så stor interesse fra utenlandske myndigheter og medier at islandske myndigheter har opprettet en egen web-side for informasjon om loven.

- Jeg tenker at en økt satsing på likestilling er et av verk-tøyene jeg har for å heve kvaliteten i min institusjon, sier Curt Rice. Han er rektor på Norges nye universitet OsloMet, en forkjemper for likestilling og leder blant annet den norske nasjonale Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning 2018-2021. Han har gitt råd til Nobelkomiteen om hvordan de skal få flere kvinner som pristakere: Gi prisene kun til kvinner et år, foreslår han. Det ville vekke et enormt engasjement.

Det er en oppvåkning i gang. Metoo har gitt et nytt blikk på likestilling og understreker behovet for strukturelle endringer, slik også den nordiske faglige konferansen om #metoo gir et frempek om.



Kvinnorna stärker makten i Norge - bottennotering för Finland

När Norges statsminister Erna Solberg mötte världens mäktigaste man hade hon också med sig den första kvinnliga norska utrikesministern någonsin, Ine Eriksen Søreide. Norge toppar fortfarande AiN:s Jämställdhetsbarometer med råge, medan Finland har färre kvinnor i maktpositioner än vad något nordiskt land haft på 19 år.

LINK PAGES

07.03.2018

TEXT OCH GRAFIK: BJÖRN LINDAHL, FOTO: THOMAS NILSSON, VG

2017 var året när #metoo blåste som en stormvind över världen och speciellt in i Norden. Men har det blivit några politiska konsekvenser? Arbeidsliv i Nordens årliga jämställdhetsbarometer, som ser på om det är en kvinna eller man på 24 olika maktpositioner i varje land, visar små, men ibland historiska förändringar.



Varje år delar vi ut 200 poäng, 40 per land. De 24 maktpositionerna ger lite olika poäng, från ett poäng för en vanlig minister till fem för statsministern. Den dagen kvinnorna får 100 poäng i hela Norden eller 20 i ett av länderna anser vi att jämställdhet uppnåtts på detta, om än begränsade, fält.

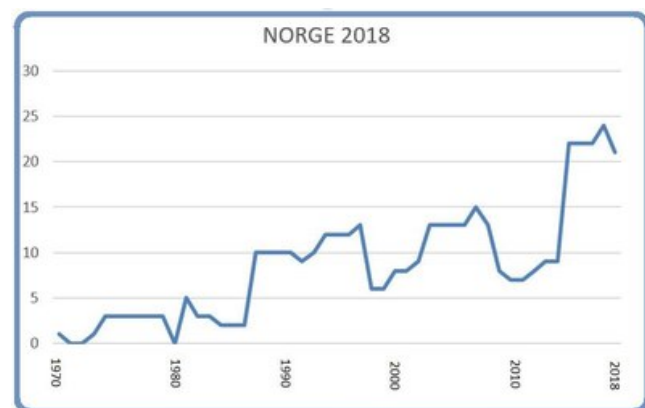
Måttidpunkten är kvinnodagen den 8 mars. I fjol fick kvinnorna i Norden 64 poäng. I år blir det tack vare den nya regeringen i Island, med Katrin Jakobsdóttir som statsminister, ett poäng mer. Resultatet blir därmed 65. Det slår inte rekordet på 67 poäng från 2015 men är det näst högsta resultatet.

Norden har med Erna Solberg och Katrin Jakobsdóttir, två av Europas sex kvinnliga statsministrar. De fyra andra länderna med kvinnliga ledare är Tyskland, Storbritannien, Rumänien och Serbien.

Kvinnorna har mest makt i Norge

Det enda landet som hittills har kommit över 20 poäng i vår jämställdhetsbarometer är Norge. Det klarar den gränsen även i år, men tappar tre poäng och får därmed 21 poäng.

Orsaken är att det norska LO sedan 11 maj 2017 har en manlig ledare, Hans-Christian Gabrielsen. Han tog över efter Gerd Kristiansen. I vår barometer, som framförallt ser på arbetslivet och de ministrar som samarbetar i Nordisk ministerråd, får LO-ledaren fyra poäng.



Norge fick å andra sidan under året sin första kvinnliga utrikesminister någonsin, med Ine Eriksen Søreide. Hon utnämndes den 20 oktober i fjol, och posten ger 2 poäng. Efter som hon samtidigt slutade som försvarsminister och där efterträddes av en man, ger det bara ytterligare ett poäng.

Andra ändringar i regeringen påverkade inte hur många poäng Norge får.

Aldrig tidigare har kvinnorna haft så mycket makt som i den nuvarande norska regeringen. Det är kvinnor på tre av de viktigaste posterna: Statsminister, finansminister och utrikesminister.

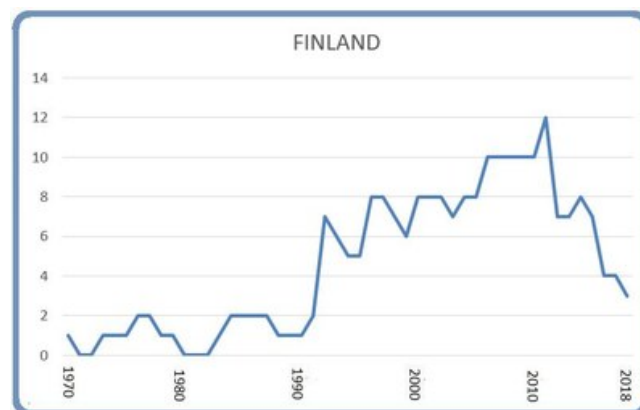
Den 17 januari i år gjordes det dessutom en större regeringssombildning där partiet Venstre togs med i regeringen. Det finns därmed tre kvinnliga partiledare i regeringen: Erna Solberg, Høyre, Siv Jensen, Fremskrittspartiet och Trine Skei Grande, Venstre. Situationen påminner om den som var i Danmark från oktober 2011 till februari 2014. Då ledde Helle Thorning Schmidt en regering med Socialdemokratiet, Det Radikale Venstre och Socialistisk Folkeparti, som alla hade kvinnliga partiledare. I den danska regeringen var emellertid både finans- och utrikesministern män.

Norge är också det land där #metoo fått störst politiska konsekvenser. Trond Giske, som tillsammans med Hadia Tajik var vice partiledare i Arbeiderpartiet, anklagades för att uppträtt kränkande mot ett antal unga kvinnor. I januari i år lämnade han därför posten som vice partiledare och även rollen som finanspolitisk talesman för Arbeiderpartiet i Stortinget.

Även Høyre, Fremskrittspartiet och Venstre har drabbats av #metoo-avslöjanden.

Finland med bara tre poäng

Motsatsen till Norge i vår jämställdhetsbarometer är Finland. Där präglas det politiska livet av små förändringar. President Sauli Niinistö återvaldes den 28 januari i år för en ny sexårsperiod, med 62,7 procent av rösterna.



Statsminister Juha Sipiläs regering hade den 21 februari suttit i 1 000 dagar. Sex av regeringens 17 medlemmar är kvinnor, däribland kommun- och reformminister Anu Vehviläi-

nen, som varit minister längst av alla i regeringen, 2526 dagar, eftersom hon även deltagit i tidigare regeringar. Men de enda kvinnliga ministrarna bland de 13 poster vi mäter är utbildningsministern Sanni Grahn-Lassonen, socialministern Pirkko Mattila och kommunikationsministern Anne Berner. Det ger tre poäng. Finland får inte fler poäng eftersom det varken finns några kvinnliga ledare på de poster vi mäter i arbetslivet och på symboliskt viktiga områden.

I fjol räddade Sanni Grahn-Lassonen ett extra poäng eftersom hon då var både utbildnings- och kulturminister. Men den 5 maj 2017 fick hon avstå från kulturministerjobbet. Det är 19 år sedan ett nordiskt land fått så få poäng.

Nästan regeringskris i Sverige

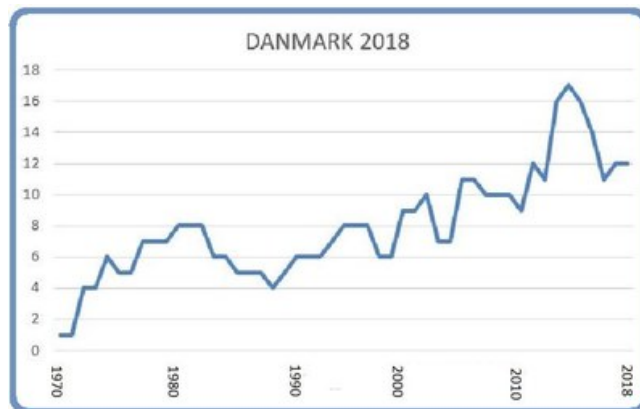


I Sverige var det snudd på regeringskris i juli 2017, när det avslöjades att kommunikationsministern lagt ut driften av sekretessbelagda datasystem till länder som Serbien. Kommunikationsministern Anna Johansson tvingades avgå och ersattes med Tomas Enerot. Därmed förlorar Sverige ett poäng i jämställdhetsbarometern och hamnar på 14 poäng.

I övrigt har det inte varit några skillnader i könsfördelningen, även om en del maktpositioner har bytt person.

Svensk Näringslivs ordförande Leif Östling avgick i november 2017 efter uttalanden om skattepolitiken. En ny ordförande kommer att väljas i maj 2018. Fredrik Peterson har valts som ordförande fram till dess.

En ny polischef, Anders Thonberg, har också utnämnts.



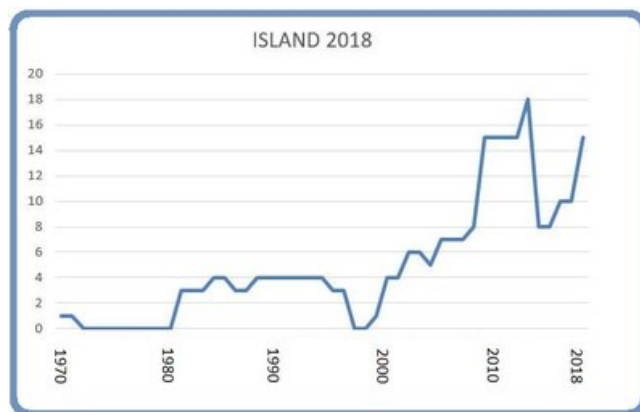
Stabilt i Danmark

Även i Danmark har det varit stabilt. Lars Løkke Rasmussens regering når upp i 40 procent kvinnlig andel, med nio av 22 ministrar som är kvinnor. Men de tyngsta posterna förbehålls män och i vår mätning får den danska regeringen inte fler poäng än den finska, bara tre.

Med Lizette Risgaard som LO-ledare och Bente Sorgenfrey som leder tjänstefacket FTF, får Danmark 12 poäng, samma antal som i fjol. Danmark har också det enda kvinnliga statsöverhuvudet i Norden, Dronning Margrethe.

Isländskt maktskifte

Som nämnt inledningsvis är det Island som ökat mest, från 9 till 14 poäng. Den koalitionsstatsminister Katrín Jakobsdóttir leder består av hennes eget parti, Vänsterpartiet – de gröna, Självständighetspartiet och Framstegspartiet.



Vid årsskiftet införde Island en ny jämställdhetslag, där alla verksamheter med mer än 25 anställda måste visa att lönerna inte fördelas orättvist mellan könen.

#metoo har också präglat den isländska debatten, med upprop från yrkesgrupper som skådespelare och präster. 300 kvinnliga politiker på olika nivåer skrev i november 2017 under ett upprop och berättade anonymt om olika sorts sexuella trakasserier.

Du kan läsa hela jämställdhetsbarometern här:

Hur ska facken i Norden hantera #metoo?

Metoo-rörelsens många hårresande berättelser visar att det parallellt med lagar och regler har funnits en tystnadskultur som gjort övergrepp och trakasserier möjliga. Det är en utmaning för fackföreningen på alla nivåer, konstaterade fackliga företrädare från de nordiska länderna på ett möte i Stockholm i februari.

TEMA

07.03.2018

TEXT: GUNHILD WALLIN

– På 70- kämpade vi för lagar och regler som skulle ge jämställdhet och skydd mot sexuella trakasserier, men vi ändrade inte kulturen. #metoo visar att det fortfarande finns en tystnadskultur och att vi inte lyckats nå rötterna till förändring, sa Sharan Burrow, generalsekreterare i världsfacket ITUC på länk från Bryssel.

Lunchmötet ”Metoo – nordiska fackliga verktyg i ett globalt perspektiv”, hölls på TCO i februari och intresset var stort. Seminariet blev snabbt fullsatt och många fick nöja sig med att följa det direkt på webben. Arrangörer var Nordens fackliga samorganisation, NFS, Tjänstemännens centralorganisation, TCO och ”Union to Union” – en förening bildad av de tre fackliga centralorganisationerna LO, TCO och Saco och som bedriver fackliga utvecklingsprojekt i hela världen. Nu var frågan – vad kan facket göra för att förebygga de sexuella trakasserier och övergrepp som #metoo har visat med hela sin brutalitet?

Olika stark rörelse i de nordiska länderna

Metoo-rörelsen har fått olika tyngd i de olika nordiska länderna. I Sverige har kvinnor från 65 olika branscher deltagit i #metoo uppropet under olika hashtags, bland andra fackets #inteförhandlingsbart. I Finland har däremot inte #metoo fått samma genomslag, berättar Ann Selin från finska servicefacket PAM och också UNI Globals ordförande. Hon förklarar att det land annat beror på kulturella orsaker.

– Det finns ett talesätt i Finland och det är att tiga är guld. Det skapar ett klimat som gör att kvinnor inte vågar berätta när de blivit trakasserade. Finland är också en liten nation och folk är rädda att komma ut med sådana frågor eftersom det direkt kan påverka deras chanser att få jobb, sa Ann Selin.

Hon påpekade också betydelsen av trygga anställningar. De som har fast anställning är mindre utsatta än alla de kvinnor som har tillfälliga och osäkra jobb. Det vill säga ju sämre kontrakt, desto större risk för att bli sexuellt trakasserad på arbetsplatsen.

Också i Norge har det förekommit många #metoo-upprop. I kölvattnet av rörelsen har också många kvinnor att våga gå ut med sina berättelser och anmäla trakasserier och ofredanden. Vissa har slagit ner som en bomb, inte minst anklagelserna i den politiska miljön, där vice ordförande i Arbeiderpartiet till sist fick avgå.

– #metoo har sänt chockvågor in i det norska arbetslivet. Vi har ju i facket haft dessa frågor på dagordningen så länge, men nu är som om det med hjälp av #metoo har lagts in en högre växel. Den måste vi ta tillvara, sa Peggy Hessen Følsvik, vice ordförande för norska LO.

”Nu räcker det”

TCO:s ordförande Eva Nordmark beskrev sina känslor för Metoo-rörelsen som en blandning av upprördhet och hopp.

– Jag har känt ilska och sorgsenhet över berättelserna, men också hoppfullhet. #metoo förmedlar också ”nu räcker det”. Där finns en kraft och den måste tas tillvara, sa hon.

Eva Nordmark tycker det är viktigt att ta ansvar och att vara självkritisk. Kunde något ha gjorts annorlunda? Hon vill också att fackföreningsrörelsen ska granska sig själv. Vad är okej och vad är inte? Hur ser samtalsklimatet ut? Är det högt i tak? Eller finns en jargong som är sexistisk?

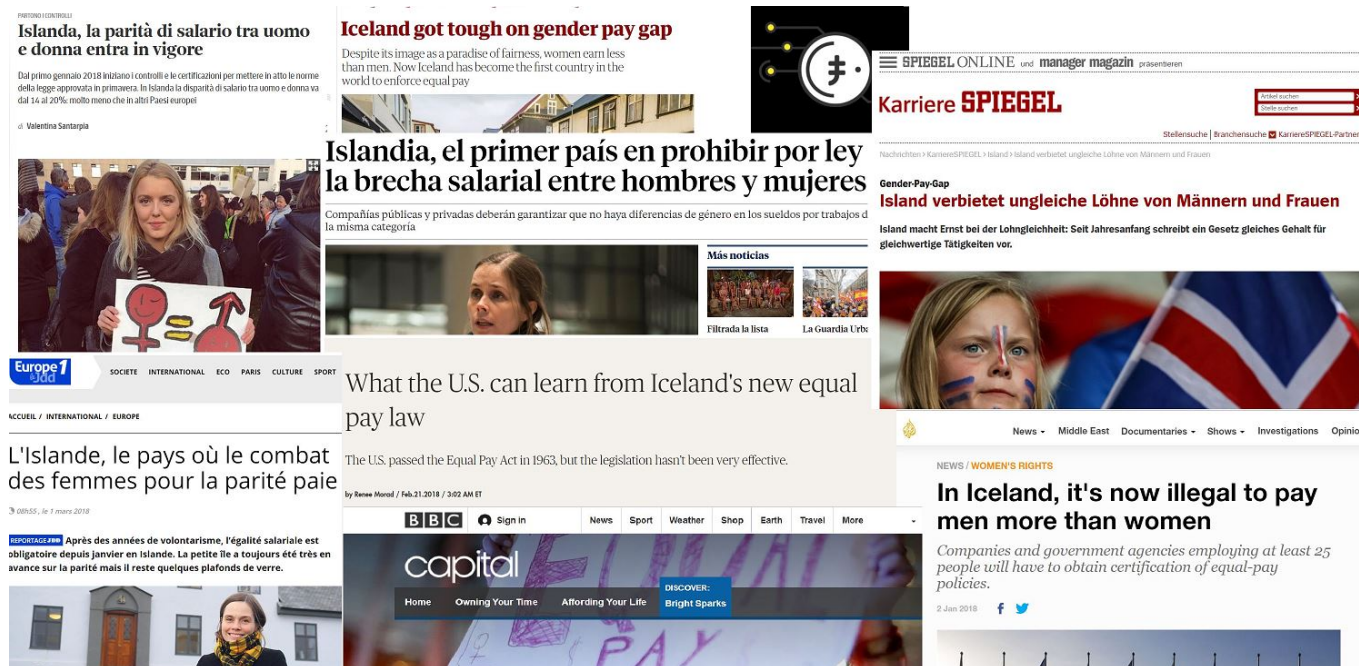
– De här samtalen måste tas ner på den vardagliga nivån och vi måste alla ta ansvar för att säga ifrån när det känns i magen att något inte är okej. Att ta ner de här frågorna till arbetsplatsnivå är det enda sättet. LO, TCO och Saco representerar tillsammans 3,5 miljoner medlemmar. Om alla tar tag i frågan och säger ifrån varje gång de hör ett sexistiskt skämt eller bevittnar sexuella trakasserier vilken kraft det då finns att förändra det svenska arbetslivet, sa Eva Nordmark.

Utan tvivel anser alla de fackliga representanterna att #metoo och de många berättelserna gett en kraftig skjuts i möjligheterna att driva frågor om sexuella trakasserier. In-

gen arbetsgivare kan längre vifta undan frågan med ett "Så har vi det inte här hos oss".

Men för att skapa en verklig förändring krävs ett fackligt fo-
tarbete. Den som känner sig ofredad måste känna sig trygg
med att anmäla och också veta till vem hon kan vända sig.
Den lokale facklige förtroendemannen måste i sin tur veta
vad som då ska göras. Facken kan ju också hamna i den situ-
ationen att både den som anklagar och de anklagade båda är
medlemmar. Det kräver kunskap och rutiner, påpekade Mag-
nus Hedberg, vd för Saco-förbundet Jusek.

– Det handlar om att utrusta medlemmar och fackligt
förtroendevalda med fackliga verktyg för att öka medveten-
heten.



Enormt intresse för isländsk likalönsstandard

Island är det första landet i världen som enligt lag kräver att alla företag med minst 25 medarbetare inför en likalönsstandard. Kvinnor och män på samma arbetsplats ska enligt lagen ha lika lön för samma arbete. Lagen har fått enorm uppmärksamhet utomlands.

TEMA

07.03.2018

TEXT OCH FOTO: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR

Den nya lagen om likalönsstandarden trädde i kraft på Island den 1 januari 2018. Intresset har varit så enormt att social- och välfärdsmministeriet på Island har öppnat en webbsajt på engelska för att besvara frågor om lagen, informera om likalönsstandarden och hur införandet av den fungerar.

Jämnställdhetscentret på Island har också planer på att öppna en sajt inom kort. På den isländska standardcentralen Staðlaráðs sajt kan man köpa likalönsstandarden på engelska.

VD för Jämnställdhetscentret på Island, Katrín Björg Ríkarðsdóttir, förklarar att myndigheter och medier i utomlands har kontaktat isländska myndigheter med frågor om lagen och den isländska statens planer angående likalönsstandarden som ska vara slutförd år 2021. Frågorna har handlat om vad likalönsstandarden egentligen går ut på, vilka företag som ska införa standarden, om standarden betyder att alla vet vad enskilda arbetstagare får i lön osv.

De största företagen först ut

Tidsramen ser ut så här:

- Under slutet av 2018 ska alla företag med en personal på 250 personer eller fler ha infört likalönsstandarden.
- Under 2019 ska företag med en personal på 150-249 personer införa standarden.
- 2010 ska alla företag med 90-149 medarbetare ha infört standarden.
- Företag med en personal på 25-89 ska sedan ha infört standarden senast under slutet av 2021.

Företagen måste gå igenom en utvärdering med tre års mellanrum.



löneskillnaden mellan könen. Därför har likalönsstandarden blivit obligatorisk, säger Þorsteinn Vígundsson.

Likalönsstandarden har varit alltingsmannen Þorsteinn Vígundssons stora mål, både under hans tid som ledare för den isländska arbetstagarorganisationen SA och som Islands socialminister 2017. Þorsteinn påpekar att experimentet med likalönsstandarden slutfördes 2016. Ursprungligen var standarden tänkt som frivillig men sedan bestämde man sig för att ett införande av den skulle bli obligatoriskt enligt lagen.

- Erfarenheten visar att för att uppnå bra resultat måste en sådan standard vara stadgad i lagen, säger Þorsteinn Vígundsson.

Största delen av den isländska arbetsmarknaden utgörs av företag med en personal på 25-100 personer. Þorsteinn tror att resultatet inte skulle ha varit det samma bland de små företagen, om införandet av likalönsstandarden skulle ha varit frivillig för dem.

- Jag förstår arbetsmarknadens kritik av att införandet av likalönsstandarden kan kännas besvärande. Men det är också dyrt för staten att kvinnor får sämre betalt än männen, säger han.

En konsekvens är att kvinnor får lägre pensioner om de alltid får sämre betalt än män på grund av löneskillnaden mellan könen.

- Samhället förkastar fullständigt löneskillnader mellan könen. Därför måste vi ta till de verktyg som vi har för att utrota



"Finskt vårdbidrag förstärker ojämställdheten"

Färre finska barn har dagisplats än i det övriga Norden. Ett skäl är det så kallade hemvårdsstödet, som betalas ut till den förälder som stannar hemma en längre tid med barnet. Organisationen Mothers in Business vill avskaffa bidraget helt. De anser att det är en kvinnofälla.

TEMA

07.03.2018

TEXT: MARCUS FLOMAN, FOTO: CATA PORTIN

I Finland placerar föräldrar sina barn på dagis i ett betydligt senare skede än i de övriga nordiska länderna. I Finland har omkring hälften av tvååringarna plats på ett daghem, medan nästan 90 procent av de tvååriga barnen i Danmark, Norge och Sverige har dagisplats. Detta enligt den finländska tankesmedjan Agendas beräkningar från 2017. De finska familjer som inte placerar sina barn på dagis när de är mindre än tre år kan vara vårdlediga. De får då en låg ersättning, ett så kallat vårdbidrag av Folkpensionsanstalten.

Mamman sköter barnet hemma i nio fall av tio

På babycaféet i samlingspunkten Lilla Luckan i centrala Helsingfors möts vi av en bekant syn. En grupp mammor och deras barn som ännu inte fyllt ett år. Babycaféet är öppet för alla föräldrar, men precis som fallet varit i decennier vid motsvarande småbarnsträffpunkter, är pappor alltför en sällsynt förekomst - men de finns.

Maria ska denna vecka inleda sin vårdledighet med sin dotter.

-Vi kunde väl ha gjort ett annat val, men det blev slutligen en traditionell lösning. Vi gjorde som många andra att jag som mamma blev hemma med barnet. Vi var båda överens om saken och jag ville gärna vara hemma med barnet.

I vilken grad spelade familjens ekonomi in i beslutet?

- Ur ett ekonomiskt perspektiv är det här inte den mest lönsamma lösningen, jag tjänar mer än min man. Men jag ville hellre vara hemma och han ville hellre jobba, säger Maria.

Vårdledighet, vad är då det? Det är en förlängning av den ledighet (se faktatext) som småbarnsföräldrar i Finland tar ut om de inte vill att deras barn ska börja på dagis. Hemvårdsbidrag kan tas ut tills barnet fyllt tre år. Det som kritiker lyfter fram som ett problem är att bidraget är så lågt, från 334 euro till omkring 650 euro, beroende på familjens totala inkomster och hemort.

Som jämförelse är moderskapspenningen, som betalas ut i 4 månader, 90 procent av löneinkomsterna. Kritikerna anser också att politikerna borde reagera på att över 90 procent av dem som är vårdlediga är kvinnor mitt i arbetslivet, alltså ser många stödet som en kvinnofälla.

Rosa, som nu är hemma med familjens andra barn, är också vårdledig.

- I vårt fall var det pappan som hade högre lön än jag har och eftersom han är företagare var det en bättre lösning att jag stannar hemma. Det skulle ha varit ekonomiskt riskabelt på lång sikt för min man att ta en paus från företaget. På ett allmänt plan anser jag att vårdbidragets nivå är på en så låg nivå att det uppmuntrar de flesta att försöka jobba istället. Man lever inte på vårdbidraget.

Rosa lyfter upp en viktig fråga som gör det svårt för många familjer att i ett tidigt skede överväga dagis för sina barn när de är små.

- Problemet är att det åtminstone inte i Helsingfors finns tillräckligt med dagisplatser. Bristen på daghemplatser nära hemmet är ett tungt skäl till att hålla barnet hemma. Då vänder jag hellre på slantarna en tid och lever på besparingar, säger Rosa.

Nätverk lobbar för total jämställdhet

Löneskillnaden mellan män och kvinnor har i Finland ofta beskrivits som att en kvinnas euro är 80 cent. Färsta siffror från Pensionsskyddscentralen visar att finländska kvinnors snittlön är 76 procent av männens. I statistiken från 2017 beaktades löneinkomster från både heltids- och deltidsarbete samt bonusar och naturaförmåner.

Ett nätverk av högutbildade kvinnor, Mothers in Business (MiB), arbetar för mödrars möjligheter att bättre kombinera föräldraskap och arbete och för att komma åt löneskillnaderna i samhället.

MiB driver hårt på att avskaffa vårdbidraget i Finland. Nätverket har tagit fram en egen modell för familjeledigheter vars nyckeltal är 9 + 9. MiB vill att båda föräldrar delar exakt jämnt på föräldraskapet.



Kristiina Paavola och Mirva Niskasaari på organisationen Women in Business.

- Om de i Island lyckats driva fram en 3 +3+ 3 - modell där den sista tre-månaders perioden är valbar, då tror jag helt klart att vi klarar av en nio plus nio modell, säger Kristiina Paavola.

Paavola var med om att grunda nätverket för lite mer än tre år sedan och hon doktorerar vid Tammerfors universitet om arbetsmarknadsfrågor.

- Det är många olika faktorer som skapar löneskillnaderna på arbetsmarknaden i Finland, så som strukturella faktorer och attityder. Men om vi på politisk väg vill förändra saker med hjälp av lagstiftning så är en reform av familjeledigheterna absolut nödvändig, menar Paavola.

Paavola, som är programchef för nätverkets intressebevakning, lyfter fram att MiB vill avskaffa vårdbidraget eftersom det i första hand är mammor som är vårdlediga och för att det enligt Paavola bidrar till att försäkra kvinnors möjligheter att avancera i arbetslivet.

- I vår modell förlorar familjerna inte ekonomiskt på om vårdbidraget avskaffas. Båda föräldrarna skulle i nio månader ha rätt till ett bidrag som är 90 procent av löneinkomsterna under de första fyra månaderna och 70 procent av löneinkomsterna under de resterande fem månaderna. Denna modell skulle också locka fler pappor att stanna hemma längre, säger Paavola.

Mothers in Business har tagit fram en ekonomisk modell som enligt deras uträkningar inte heller kostar mer för samhället och arbetsmarknadsparterna än den modell som finns i dagens Finland.

Stoppad familjereform

I mitten av februari 2018 drog regeringen i handbromsen på en familjeledighetsreform vars syfte var att öka kvinnors sysselsättning samt att öronmärka fler dagar för pappor att vara hemma med små barn. Framförallt för statsministerpartiet centern har hemvårdsstödet setts som viktigt på grund av långa traditioner med stora familjer och traditionella familjevårdningar på i centerns starka områden på landsbygden. De som vill bevara stödet talar också om barnets rätt att vara hemma med sina föräldrar. Reformen föll på slutrakan, men redan kort efteråt meddelade flera ledamöter från regeringspartiet Samlingspartiet att de tänker ta upp frågan på nytt under de närmaste månaderna.

Mirva Niskasaari, styrelseledamot i MiB och vicehäradshövding i det civila, anser att Finland ofta anses vara ett föregångsland i jämställdhetsfrågor, men verkligheten stämmer inte alltid överens med idealbilden.

- I Finland är så gott som alla stolta över att tala om jämställdheten i landet, men det sätt på vilket familjeledigheterna fördelas i praktiken visar att vi har en väldigt lång väg att gå tills vi uppnått total jämställdhet mellan kvinnor och män. Dagens system där familjer får välja vem som sköter barnen skapar helt tydligt inte jämställdhet, därför behövs samhällelig styrning, säger Niskasaari.

Ligelønspulje skal mindske løngabet mellem mænd og kvinder

Dele af fagbevægelsen og Folketinget foreslår en særlige pulje penge til ligeløn for at hæve lønnen i traditionelle kvindefag. Det er et nødvendigt første skridt, men der skal mere til for at blive det kønsopdelte arbejdsmarked kvit, vurderer en ekspert.

TEMA

05.03.2018

TEKST: MARIE PREISLER

Lønnen i kvindedominerede fag har i årtier været markant lavere end i mandsdominerede fag med tilsvarende uddannelseslængde, men nu skal det være slut. Det mener en række danske lønmodtagerorganisationer og partier i Folketinget og har sat ny handling bag ordene. De foreslår en særlig pulje penge til at løfte lønnen på lavtlønsområder, hvor der typisk er ansat flest kvinder.

En ligelønspulje er for første gang introduceret som et krav fra arbejdstagerside som led i de endnu ikke afsluttede forhandlinger om en ny overenskomst for medarbejdere i kommuner og regioner. Kravet går ud på at øremærke en del af lønrammen ved overenskomstforhandlingerne til en ligelønspulje, som kan hæve lønnen på lavtlønsområder.

Der skal mere til

Kravet om en ligelønspulje er fremsat af fire faglige organisationer, hvis medlemmer arbejder i kvindedominerede fag: BUPL, Socialpædagogerne, FOA og Sundhedskartellet. Efterfølgende har en bredere del af fagbevægelsen på det offentlige område valgt at slutte sig til. De 51 faglige organisationer i Forhandlingsfællesskabet, der repræsenterer offentligt ansatte i kommuner og regioner, støtter nu også etableringen af en ligelønspulje.

Om puljen bliver del af den endelige overenskomstaftale er endnu uvist, og det er også et åbent spørgsmål, om en pulje er nok til at mindske løngabet. Det er en vigtig start, men der skal mere til, mener forbundsformændene i BUPL, Socialpædagogerne, FOA og Sundhedskartellet, der derfor har appelleret til Folketingets partier om også at arbejde for en ligelønspulje.

- Vi tager fra lønmodtagernes side her det første vigtige skridt. Men skal vores døtre nogensinde opleve reel ligeløn på arbejdsmarkedet, kræver det, at også politikerne tager ansvar og griber ind og knækker kurven, så vi opnår reel ligeløn, har de fire forbundsformænd udtalt.

Den appel har foreløbig to partier i Folketinget lyttet til. Enhedslisten har i februar 2018 med tilslutning fra partiet Alternativet stillet et beslutningsforslag om en ekstraordinær pulje til ligeløn for at sikre højere løn i traditionelle kvindefag, hvor lønnen stadig er lavere end i tilsvarende mandsdominerede fag.

I strid med dansk model



Det er en speciel situation, vurderer en af Danmarks førende forskere i ligestilling og ligeløn på arbejdsmarkedet er Lisbeth Pedersen, forskningschef i Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, VIVE (tidligere SFI og KORA):

– At bede Folketinget om at gribe ind på den måde strider mod den danske model, hvor der er tradition for, at arbejdsmarkedets parter selv forhandler sig frem til aftaler, så det vækker modstand både blandt arbejdsgivere og i nogle lønmodtagerorganisationer. Omvendt er staten jo arbejdsgiver for offentligt ansatte, og der har været politiske indgreb før, siger Lisbeth Pedersen.

Hvis en ligelønspulje bliver en realitet, vil dens effekt blandt andet afhænge af, hvordan arbejdsmarkedets parter udmønter den, påpeger forskningschefen:

- Der er ingen tvivl om, at det i givet fald bliver arbejdsmarkedets parter som skal beslutte, hvordan midlerne i en eventuel ligelønspulje skal fordeles, og effekten vil afhænge af, hvordan man gør det lokalt.

Svært at ændre

Uligheden i løn mellem danske mænd og kvinder har rod i et lønsystem for tjenestemænd, som blev indført tilbage i 1969. Det indplacerede kvindefag på et lavere løntrin end mandefag, fordi kvindens løn blev set som en biindtægt til mandens indtægt. Sådan er det ikke længere, men lønstrukturen består. Det skyldes, at der ved overenskomster er tradition for, at alle fag får en lige stor procentvis lønstigning. Dermed bliver kvindedominerede fag ved med at ligge lavt på lønstigen, forklarer Lisbeth Pedersen.

Hun ser en ligelønspulje som en nødvendig del af en løsning, men forudser, at det bliver svært:

- Lønforskellene forsvinder kun, hvis nogle grupper ved overenskomsterne får mere i løn end andre, og det er uvant og det kræver, at alle kan blive enige om, at det er en god ide.

Det vil også kræve tålmodighed, understreger Lisbeth Pedersen. En særlig ligelønspulje skal fungere i en årrække, før resultaterne begynder at vise sig. En enkeltstående puljeuddeling er ikke nok.

Behov for nordisk dialog

Den vigtigste forklaring på lønuligheden på det danske arbejdsmarked er, at kvinder i større omgang end mænd arbejder i den offentlige sektor, hvor lønnen er lavere end i den private sektor. Et andet vigtigt bidrag til ligeløn vil derfor være at gøre den offentlige sektor og den private sektor lige attraktive at arbejde i for mænd og kvinder, påpeger Lisbeth Pedersen.

Samtidig anbefaler hun større grad af åbenhed om lønninger.

- Det vil også fremme ligeløn, hvis der skabes åbenhed om lønninger. Mange aner ikke, at der er lønforskelle på deres

arbejdsplads, og hvis det blev kendt, ville det også blive diskuteret, siger hun.

Hun opfordrer de nordiske lande til i fællesskab at sætte fokus på ligeløn.

- De fleste nordiske lande er bedre til at undersøge og finde løsninger på lønulighed end Danmark, og alle nordiske lande kan lære af hinandens metoder og vil vinde ved at have dialog og udfordre hinanden, siger Lisbeth Pedersen.



Jämställdhetspengar ska locka personal till bristyrken på Gotland

Region Gotland har beslutat om att avsätta extra pengar i årets löneöversyn för bristyrken och jämställda löner. Förhoppningen är att de riktade pengarna kan locka medarbetare att stanna och att vilja komma och arbeta i regionen.

NYHET

01.03.2018

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: JOHANNES JANSSON/NORDEN.ORG

Region Gotland satsar 22 miljoner kronor extra under året 2018 för att kunna rikta dem mot yrken där det är svårt att rekrytera samt för att nå mera jämställda löner. Det unika är att de kopplar jämställdhetssatsningen till bristyrken inom framför allt skola, vård och omsorg, det vill säga stora, kvinnodominerande yrkesområden. De har halkat efter lönemässigt under senare år och till sist påverkar löneskillnaderna både rekryteringen och viljan att stanna på arbetsplatserna.



– Om man sparar på löner till stora grupper i flera år, så blir det fel. Även om jobben är spännande så finns risken att man till sist tröttnar och slutar om löneskillnaderna blir allt för stora mot övriga arbetsmarknaden. Med ett stort lönegap blir det både svårare att rekrytera och behålla medarbetare inom våra yrkesgrupper, som också till stor del är kvinnodominerade, säger Lotta Israelsson, HR-strateg på Region Gotland.

Årliga lönekartläggningar

Det var under den återkommande lönekartläggningen, stadgad i Jämställdhetslagen, som det stod klart att en del av de kvinnodominerade yrkena halkat efter lönemässigt. De görs numera årligen och innebär att arbetsgivaren tittar på löneskillnader mellan män och kvinnor med samma yrken, men också jämför kvinnodominerade yrken med likvärdiga manliga. Förklaringarna till de osakliga löneskillnaderna är flera. Ett problem är att de kvinnodominerade yrkena är så stora i förhållande till flera av de mansdominerade yrkesgrupper som de jämförs med. Det tar därför längre tid att komma ifatt lönemässigt. En annan förklaring är att det varit besparingskrav i offentlig sektor.

– Alla förvaltningar arbetar med kompetensförsörjning hela året. Det kan slå mot jämställdheten när det gäller att rekrytera till bristyrken. Om det till exempel finns 30 ingenjörer och 300 sjuksköterskor där båda är bristyrken, men ett är kvinnodominerat och ett är mansdominerat och det dessutom är olika lönenivåer på arbetsmarknaden så blir fördelningen skev. Det ser ut som mer pengar läggs på ingenjörerna än på sjuksköterskorna, säger Lotta Israelsson.

Extrapengar utan konkurrens

Gotland sliter, liksom många andra kommuner, med rekryteringsproblem främst inom vård skola och omsorg. Det finns också behov att socionomer och lärare. Bara till sommaren ska till exempel 500 personer rekryteras till omsorgen

på Gotland. Att vara en ö i mitten av Östersjön har både för- och nackdelar rekryteringsmässigt. Ön är med sin medeltida stad Visby ett populärt semester mål och har under senare år en växande befolkningsökning. Idag bor nästan 59 000 människor på Gotland. Samtidigt är det långt till fastlandet och bostäderna är ofta dyra för de som är intresserade av att flytta till ön.

Region Gotland är med sina 6500 anställda den i särklass största arbetsgivaren på ön och omfattar all verksamhet, som normalt brukar vara uppdelad på kommun, landsting och länsstyrelse. Det betyder att en jämställdhetsåtgärd på löner kan styras till de områden där bristen på arbetskraft är störst, utan att det som i många andra delar av landet skulle betyda att hälso- och sjukvårdsförvaltningarna skulle konkurrera med den kommunala omsorgen.

– Vi har tur, vi kan samordna oss och se på en lönebild för helheten istället för att bjuda över varandra internt, säger Lotta Israelsson.

Lönebildningen blir ett sätt att både rätta till osakliga löneskillnader och de 22 miljonerna ligger utanför den vanliga lönebudgeten. Det finns beslut om fördelning av jämställdhetspengarna efter att HR-cheferna på de olika förvaltningarna sett över både rekryteringsbehoven och var kvinnolönerna halkat efter. I år prioriteras framför allt lärare och personal inom vård- och omsorg.

– Men vi vill inte låsa in oss. Också andra stora kvinnodominerade grupper har brist på personal som till exempel sjuksköterskor och socionomer, säger Lotta Israelsson.

Inte bara lönen som attraherar

Lönekartläggningen och inventeringen av var det finns brist på arbetskraft visar att det skulle behövas ytterligare cirka 30 miljoner för att under året undanröja osakliga löneskillnader och komma till rätta med bristyrken. Samtidigt är de extra pengar som beviljats en början på ett mer långsiktigt arbete, konstaterar Lotta Israelsson. Arbetet med att vara attraktiva som arbetsgivare och att både kunna attrahera rätt kompetens och att få medarbetare att stanna i sina yrken är ett långsiktigt arbete som måste drivas på många plan. Jämställda löner är ett sätt. Att arbeta med ledarskap och organisation är andra.

– Vi måste ställa oss frågan – hur ska framtidens arbetsplatser se ut? Vad ska känneteckna framtidens arbetsgivare? Idag har personalfrågorna hamnat i fokus? De organisationer som förstår ledarskap och organisation kommer att lyckas bäst, säger Lotta Israelsson.

Parterna i Sverige varnar mot EU-direktiv om anställningsvillkor

Är EU på väg att ta över medlemsländernas rätt att självständigt reglera arbets- och anställningsvillkor? Ja, så kan det bli om kommissionens förslag till direktiv ”om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen” antas, varnar både fack och arbetsgivare i Sverige.

NYHET

01.03.2018

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU & ARBETSRÄTT

Sedan 1991 finns ett EU-direktiv som innebär att arbetsgivare, senast två månader efter anställningens början, är skyldiga att ge arbetstagaren skriftlig information om vilka de viktigaste arbets- och anställningsvillkoren är. Direktivet säger inget om *hurdana* villkoren ska vara – bara att arbetsgivaren måste informera om dem, vilka de än är. För Europas arbetsgivare, som i allmänhet brukar anse att anställningsvillkor ska regleras av medlemsländerna själva och inte på EU-nivå, är det med andra ord ett jämförelsevis oförargligt direktiv.

Tre dagar före julaften förra året lade Europeiska kommissionen emellertid fram ett förslag till direktiv ”om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen” som ska ersätta 1991 års direktiv och som har orsakat ett ramaskri på arbetsgivar sidan. Inte bara det, i Sverige går de fackliga centralorganisationerna LO, TCO och Saco på samma linje som arbetsgivarna. Arbetsgivarorganisationerna och facken är överens om att ett sådant direktiv som kommissionen föreslår skulle innebära ett grundskott mot traditionen att reglera arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtal och mot parternas autonomi på områden där de idag har fria händer. I ett längre perspektiv ser de förslaget som det första steget mot en utveckling då EU steg för steg tar över medlemsländernas egen rätt att reglera arbets- och anställningsvillkor. Direktivförslaget är nämligen bara ett av de första initiativen i kommissionens strategi för att förverkliga den s.k. europeiska pelaren om sociala rättigheter, som i sig inte innehåller några bindande regler.

Informationsskyldigheten skärps ...

Skälet till att det gamla direktivet inte duger längre är, enligt kommissionen, dels att reglerna inte behöver tillämpas på arbetstagare med korta eller tillfälliga anställningar, dels att medlemsstaterna själva avgör vilka som ska räknas som arbetstagare – vilket i sin tur avgör om de omfattas av di-

rektivet eller inte. Samtidigt har arbetsmarknaden på det kvartssekel som gått utvecklats så att kortvariga anställningar och helt nya, ”atypiska” anställningsformer (t.ex. efterfrågestyrt arbete, säsongsarbete och arbete genom digitala plattformar) blivit allt vanligare. Konsekvensen är att direktivet inte skyddar dem som kanske har störst behov av det.

Kommissionens förslag till lösning på problemet består av tre delar. För det första ska möjligheten att undanta arbetstagare med korta anställningar från direktivets skydd begränsas, och det ska inte längre vara medlemsstaterna själva som definierar vem som är arbetstagare. För det andra ska arbetsgivarna vara skyldiga att lämna mer omfattande information till arbetstagarna än idag, och det från första dagen av anställningen.

...och materiella rättigheter införs

För det tredje – och det är här som den avgörande förändringen kommer – ska det nya direktivet också innehålla en uppsättning materiella minimirättigheter som ska gälla för alla arbetstagare inom EU, oavsett anställningsform. Direktivet ska med andra ord inte bara, som nu, slå fast en rätt för arbetstagarna att få information om *vilka* anställningsvillkoren är, utan också reglera *hurdana* dessa villkor ska vara.

Det kommissionen föreslår är inte någon fullständigt katalog över minimirättigheter, utan ett fåtal regler som framför allt kan gagna arbetstagare med otrygga och atypiska anställningsformer:

- Provanställningar får inte vara längre än sex månader;
- s.k. exklusivitetsklausuler som hindrar arbetstagare från att arbeta åt andra arbetsgivare ska som regel inte vara tillåtna;

- arbetstagare med varierande arbetstid ska informeras om arbetstidens förläggning i rimlig tid i förväg;
- arbetstagare med minst sex månaders anställning hos samma arbetsgivare ska ha rätt att ansöka om överföring till en ny, mer förutsägbar och tryggare anställningsform (om det finns);
- ifall arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla en viss utbildning för att arbetstagaren ska kunna utföra sitt arbete, ska utbildningen ges utan kostnad för arbetstagaren.

Medlemsstaterna ska dock kunna tillåta arbetsmarknadens parter att sluta kollektivavtal om andra regler om anställningsvillkor än dessa, förutsatt att ”det övergripandet skyddet av arbetstagare iakttas”.

Vad är problemet?

Mot dessa till synes ganska beskedliga förslag vänder sig alltså både arbetsgivare och fackliga organisationer i Sverige. Båda sidor håller med om att det gamla direktivet behöver anpassas till verkligheten på dagens arbetsmarknad. Samtidigt motsätter de sig att det inte längre ska vara medlemsländerna som avgör vem som är arbetstagare, och de är också motståndare till att införa materiella rättigheter i direktivet.

Arbetsagarbegreppet, som är avgörande för om en person över huvud taget omfattas av medlemsländernas arbetsrätt, har i Sverige utvecklats i rättspraxis och på så sätt fortlöpande anpassats till utvecklingen på arbetsmarknaden. Skulle man införa en ny definition på EU-nivå finns det risk inte bara för oönskade konsekvenser för arbetsrätten, det kan dessutom få effekter på rättsområden där medlemsstaterna har ensamrätt att bestämma själva, till exempel socialförsäkring och skattelagstiftning, menar parterna.

När det gäller de materiella arbets- och anställningsvillkor som föreslås handlar de om sådant som regleras i kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden. På så sätt anpassar parterna reglerna till förhållandena i branschen och de enskilda företagen. Med de jämförelsevis detaljerade regler som kommissionen föreslår skulle det i fortsättningen i stället vara EU som bestämde vilka villkor som skulle gälla och sätta gränsen för vilka anpassningar som parterna kan göra i kollektivavtal. Genom att kollektivavtalen måste iaktta ”det övergripandet skyddet av arbetstagare” skulle EU-domstolen få rätt att överpröva kollektivavtalsvillkor och avgöra om exempelvis ett kollektivavtals regler om schemaläggning ger arbetstagarna ett minst lika gott skydd som direktivets bestämmelser.

I linje med parternas gemensamma uppfattning har alla partier i Sveriges riksdag enats om att regeringen i förhandlingarna med andra medlemsländer ska verka för att det nya direktivet inte ska innebära stora förändringar i den svenska modellen och begränsa sig till de delar som rör information. Arbetsagarbegreppet bör under alla omständigheter

fortsatt definieras enligt medlemsländernas egen rätt. Om direktivet trots allt kommer att innehålla bestämmelser om materiella arbetsvillkor bör möjligheten att sluta kollektivavtal om andra regler göras absolut, utan möjlighet för EU-domstolen att överpröva om avtalets bestämmelser uppfyller direktivets skyddsnivå.

Facklig splittring

Ett dilemma för de svenska fackliga organisationerna är att deras kamrater i Europeiska fackliga samorganisationen EFS (på engelska ETUC) mycket gärna vill att kommissionens förslag förverkligas. Helst skulle det, enligt EFS, innehålla ännu fler materiella rättigheter, t.ex. regler om minimilön. Europafackets hållning speglar det faktum att arbetsmarknadsorganisationerna och kollektivavtalens ställning inte alls är lika starka i majoriteten av medlemsländerna som i Sverige och övriga Norden. Där behöver de fackliga organisationerna följaktligen hjälp från EU för att slå fast anständiga minimivillkor.

Trots de många gemensamma dragen i arbetsmarknadssystemen i de nordiska länderna är det möjligt att inställningen till direktivförslaget varierar även mellan dessa.

Den danska regeringen har, när detta skrivs, inte tagit slutlig ställning till förslaget, men framhåller att den lägger vikt vid traditionen att det är arbetsmarknadens parter som reglerar arbets- och anställningsvillkor genom kollektivavtal.

Finland förhåller sig däremot, enligt en skrivelse från statsrådet till riksdagen, huvudsakligen positivt till kommissionens förslag. De synpunkter som den hittills har formulerat rör den administrativa börda som de föreslagna reglerna kan innebära för företagen.