

Portrett

Konstnärsnämndens Anna Söderbäck:
#metoo viser behov for en ny type ledere

Nyhet

Isländska företag vill införa
likalönsstandarden i förtid

Leder

Samarbeid skal hindre et kappløp mot
bunnen

Nyhet

Kritik i Finland: Arbeitslösa bestraffas for
inaktivitet – oavsett situation

20. April 2018

Tema: Mangfold i arbeidslivet - fokus på nyankomne kvinner



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 3/2018



Finansiert
av Nordisk
ministerråd

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)



REDAKTØR-
ANSVAR

Innhold

Samarbeid skal hindre et kappløp mot bunnen..... 3

Norden styrker samarbeidet mot kriminalitet i
arbeidslivet – vil ha EU med på laget..... 4

Nyanlända invandrarkvinner - mer än bara
arbetsmarknadsprojekt?..... 9

OECD: Mer flexibilitet behövs för att kvinnliga
flyktingar ska få jobb 12

Nordisk fokus på at få flere nyankomne kvinder i
job..... 14

Projekt Mirjam bryter fördomar om och på den
svenska arbetsmarknaden17

Konstnärsnämndens Anna Söderbäck: #metoo
viser behov for en ny type ledere.....20

Kritik i Finland: Arbetslösa bestraffas för
inaktivitet – oavsett situation.....24

Isländska företag vill införa likalönsstandarden i
fortid 27

EU:s nya arbetsmyndighet börjar ta form -
nordiska politiker på vakt..... 29

Samarbeid skal hindre et kappløp mot bunnen

Alt står ikke til gull, men i Norden gjør man noe bra: løfter frem problemene, ser på tiltakene, vil gjerne lære av det andre gjør uten å viske ut politiske skillelinjer. Sånn er det også når man diskuterer inkludering i arbeidsmarkedet, #metoo og kriminalitet i arbeidslivet. Samarbeid på bred front skal sikre at pilene peker rett vei.

LEDER

19.04.2018

AV BERIT KVAM

Bildet av det kriminelle nettverket som det norske Arbeidstilsynets leder viser Nordisk ministerråd for arbeidsliv, er like overbevisende som det er skremmende. Det forteller hvordan de kriminelles aktivitet gjennomtrenger arbeidslivet, sprer sin virksomhet og prøver å skjule sine spor gjennom et spindeltev av lovlig og ulovlig aktivitet. Det finns mange gode tiltak mot arbeidslivskriminalitet i nordiske land. Alle har et utgangspunkt der samarbeid mellom myndigheter, med partene i arbeidslivet, med virksomheter og over nasjonsgrenser står sentralt. Dette skal hindre sosial dumping og et kappløp mot bunnen.

I disse dager har EU-kommisjonen mottatt en nordisk deklarasjon basert på den beslutningen som ministrene i felleskap fattet. Norden vil at EU skal bidra mer i kampen mot arbeidslivskriminalitet.

Som Arbeidsliv i Norden beskriver i en egen artikkel har Den europeiske kommisjonen nettopp foreslått en ny europeisk arbeidsmyndighet. Den nordiske deklarasjonen er et bidrag til å tydeliggjøre det nordiske perspektivet i arbeidslivspolitikken.

I denne utgaven av Arbeidsliv i Norden forsøker vi å gi et bredt bilde av de tema som det svenske formannskapet har løftet frem i tilknytning til møtet i Nordisk ministerråd for arbeidsliv. Ett av dem var #metoo, som gikk som en løpild over Sverige i noen måneder, og særlig preget kulturlivet. I Portrett har vi intervjuet Konstnärnämndens Anna Söderbäck. Erfaringene fra #metoo gjør at hun nå etterlyser nye former for ledelse.

Vi er også nysgjerrige på hvordan islandske foretak følger opp likelønnsloven, og vi undersøker hvordan den finske aktiviseringsstøtten fungerer.

En stor utfordring i Norden er å inkludere flyktninger i arbeidsmarkedet. Sverige inviterte derfor til en konferanse om etablering på arbeidsmarkedet med fokus på utenlands fødte

kvinner. Norden har samlet sett verdensrekord i sysselsetting blant kvinner. Unntaket er sysselsettingen blant nyankomne kvinner. En komparativ studie fra Oxford Research peker på at det er liten evidens for innsatser som virker. I tema ser vi på hva som må til for at flere kvinner skal få jobb.

Et eksempel på et godt arbeidsrettet tiltak er Mirjamprosjektet som vår reporter beskriver etter sitt besøk i Eskilstuna. I OECDs rapport, som vi også omtaler, er det lagt vekt på behovet for økt fleksibilitet og mer skreddersydde og målrettede tiltak for å hjelpe kvinnene.

Sveriges arbeidsmarknads- og etableringsminister Ylva Johansson advarte likevel i sin velkomsttale mot å gi et bilde som sier at utenlands fødte kvinner må ha hjelp for å komme i arbeid. De fleste er i vanlige jobber. Hvis de ikke gikk på jobb, ville Sverige kollapse.

«Gullet vårt», kaller den norske arbeidsministeren samarbeidet med partene i arbeidslivet. Det er en fellesnevner som gjør at Norden har særlig nytte av et godt samarbeid, ikke minst i arbeidet mot kriminelle nettverk i arbeidslivet.



Norden styrker samarbeidet mot kriminalitet i arbeidslivet – vil ha EU med på laget

Det kalles «ordning och reda», grå økonomi, sosial dumping, kriminalitet i arbeidslivet, men tross ulike navn, problemene er felles og angår hele Norden og Europa. Det dreier seg om kriminelle nettverk, rå utnyttelse av arbeidskraft, virksomhet på kanten av loven og konkurranse på ulike vilkår. Forhold som avfødte en enstemmig resolusjon på ministermøtet i Stockholm 13. april.

INNSIKT

19.04.2018

TEXT: BERIT KVAM, FOTO: BJÖRN LINDAHL

- Bare resolusjonen har jo ingen direkte effekt, men en felles nordisk beslutning har en effekt, og resolusjonen er et uttrykk for den felles beslutningen, sier Ylva Johansson, Sveriges arbeidsmarknads- og etableringsminister og vertskap for det nordiske ministermøtet der ministerne fra alle de fem nordiske landene la sin utvetydige tyngde bak beslutningen.

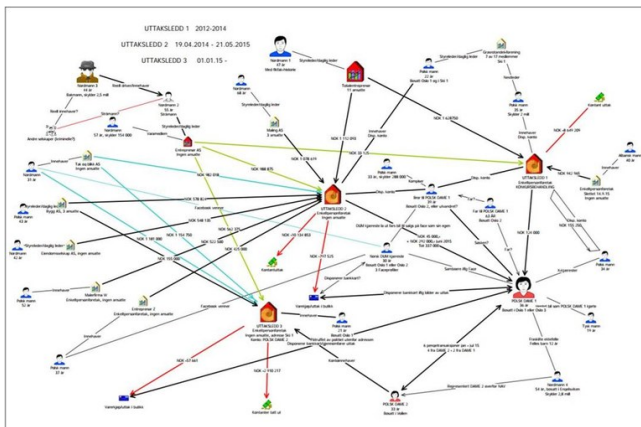
På ministrenes agenda sto også en diskusjon om innvandrerkvinnens integrasjon i arbeidsmarkedet og en uformell samtale om #metoo.



Ylva Johansson har gjentatte ganger uttrykt at Sverige har mye å lære av den måten Norge har organisert arbeidet mot kriminalitet i arbeidslivet. Til det formelle ministermøtet hadde hun derfor invitert Trude Vollheim, generaldirektør i Arbeidstilsynet i Norge, til å gi en overgripende presentasjon om arbeidet med utgangspunkt i hennes erfaringer fra skatte- og arbeidsmiljøområdet.

Trude Vollheim la ikke skjul på hvor utfordrende dette arbeidet er både på et nasjonalt og internasjonalt plan, og hvor nødvendig det er å samarbeide på tvers av myndigheter og landegrenser for å hindre at utviklingen går ut av kontroll. Hun beskrev dagens situasjon på bakgrunn av en analyse gjort av Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningssenter i 2017.

- Arbeidslivskriminalitet er en stor og krevende utfordring for norsk arbeidsliv; for partene, for myndighetene og for virksomhetene. Situasjonen kjennetegnes av at dette blir et stadig mer komplekst område der de kriminelle aktørene utvikler nye metoder etter hvert som de finner muligheter for profitt, og de tilpasser metodene sine som svar på etatens kontrollvirksomhet. Arbeidet organiseres ofte av bakmenn og komplekse nettverk av aktører. De kriminelle følger pengene og opererer uavhengig av grenser, enten det er landegrenser eller kommunegrenser. Det begås også lovbrudd på tvers av etatsgrenser. Derfor er etatene gjensidig avhengig av hverandre i dette arbeidet med å bekjempe kriminaliteten.



Eksempel på kriminelle nettverk i arbeidslivet (kilde: Arbeidstilsynet).

Norge har en lang tradisjon for å samarbeide på tvers av etater mot arbeidslivskriminalitet. Det er blant annet opprettet sju senter mot arbeidslivskriminalitet rundt om i landet der Arbeidstilsynet, skatteetaten, NAV og politiet er samlokalisert. I områder der de ikke er samlokalisert møtes etatene jevnlig. Det viser seg ifølge Trude Vollheim at samarbeidet gjør at hver etat avdekker flere saker enn de ville gjort på egen hånd.



- Det handler om grove brudd på arbeidsmiljøloven, utnyttning av arbeidskraft og bruk av ulovlig arbeidskraft, konkurssvindel og arbeidslivskriminalitet. Kriminelle nettverk og bakmenn opererer i ulike bransjer og næringer og har spredt seg til flere bransjer enn det som var kjent tidligere. Dette er aktører, ikke virksomheter, understreket Trude Vollheim, som også pekte på en ny trend med økt bruk av enkeltmannsforetak for å unngå arbeidsgiveransvar og krav om minstelønn.

- Vi ser virksomheter med komplekse selskapsstrukturer, og som er særdeles proffe på å omgå regelverket. De tilpasser seg myndighetenes krav, bl.a. ved hjelp av dokumentfalsk slik at de fremstår som seriøse, og de kamuflerer den ulovlige virksomheten sin ved at deler av den fremstår som lovlig. Denne blandingen av lovlig og ulovlig virksomhet gjør sakene vanskelig å avdekke. Flere skaffer seg profesjonelle hjelpere som advokater, regnskapsførere og konsulenter.

- Utfordringen til myndighetene er å klare å oppdage det, deretter bevise hva som har skjedd og så dokumentere forholdene.

Slik Trude Vollheim forteller er det et kappløp om å utvikle nye metoder.

– Vi må være et hestehode foran, sier hun.

Tidsaspektet er også viktig for straffbetingelsene. Raske reaksjoner er viktig slik at ikke aktørene fordufter før de får has på dem, eller får gjort for mye skade før de blir straffet.

- Anmeldelse og straffeforfølgning er ikke alltid det mest effektive virkemidlet i kampen mot kriminelle i arbeidslivet, men det er selvfølgelig viktig at vi følger enkelte saker i straffespolet. Andre metoder kan ofte være mer treffende, som raske sanksjoner gjennom forvaltningsspolet, bøter, overtredelsesgebyrer fra Arbeidstilsynet, stans og beslag i utstyr.

En konkret diskusjon

- Det ble en veldig konkret diskusjon mellom ministrene inspirert av Trude Vollheim. Den var mer konkret enn vi pleier å være i våre politiske diskusjoner, kommenterte Ylva Johansson til Arbeidsliv i Norden.

- Det er åpenbart hvor store likheter vi har både i de problemene vi ser, hvordan det øker og flytter til nye bransjer, men også hvor mye felles vi har når det gjelder tiltakene.

Det finnes helt klart noe å lære fra det enkelte lands tiltak og et samarbeid om dette, mente hun:

- Vi skal følge opp dette feltet under formannskapsprogrammet med et ekspertmøte i august. Da kommer eksperter fra de nordiske landene og Baltikum, og partene i arbeidslivet til å delta. Her håper jeg at vi kan se konkrete resultater og forbedringer som et resultat av det svenske formannskapet.

Trude Vollheim understreket også betydningen av det internasjonale samarbeidet på området. Norge har samarbeidsavtaler med myndighetene i Litauen, Bulgaria, Polen og Estland. Nå står Romania for tur. Flere nordiske land, som Danmark for eksempel, har også inngått bilaterale avtaler med ett eller flere land.

Felles resolusjon

Den felles resolusjonen som ble vedtatt på ministermøtet omtaler de spesifikke nordiske forholdene på arbeidsmarkedet og tiltakene mot arbeidskriminalitet. Målet er å sikre rettfærdige arbeidsforhold og rettfærdig konkurranse. Resolusjonen skal oversendes EU-kommisjonen.

- Dette er også et arbeid som pågår innenfor EU. Ikke minst er det jo sånn at når vi har kriminalitet innenfor arbeidslivet er det ofte aktører fra andre EU-land fordi man utnytter den frie bevegelsen av arbeidskraft, slik at man kan gå under radaren når det gjelder kriminalitet. Så dette er et viktig

spørsmål i det europeiske samarbeidet. Det er også viktig at vi viser våre felles standpunkt og våre felles beslutninger i disse spørsmålene, sa Ylva Johansson, som mente at den gode mottakelsen blant ministerkollegene for at hun hadde løftet dette spørsmålet under formannskapet, betyr at vi også vil kunne se en effekt av dette.

Engasjementet var tydelig i diskusjonen mellom kollegene både fra de nordiske landene, og de selvstyrte områdene. Fra Færøysk side ble det understreket fra departementssjef Rúni Joensen at dette er et område som selvstyremyndigheten ikke råder over alene, arbeidstilsyn og skatt tilhører selvstyremyndighetenes ansvar, mens politiet styres fra Danmark. Det er et problem når det gjelder å samordne innsatsen mellom etater. Samtidig understreket han nytten av diskusjonen.

- Det som skjer i Norden, kommer før eller senere til Færøyene.

Departementssjef Jakob Jensen fra Beskæftigelsesministeriet i Danmark understreket at han kjente seg godt igjen i det situasjonsbildet Trude Vollheim skisserte, og uttrykte på vegne av ministeren nytten av den felles resolusjonen de nordiske landene var enige om.

Finland har også lenge arbeidet med ulike strategier for å bekjempe arbeidsmarkeds kriminalitet. Særlig innen bygg- og anleggsbransjen har de funnet frem til systemer som fungerer. Finlands arbeidsminister Jari Lindström understreket i sitt innlegg betydningen av samarbeidet med partene i arbeidslivet på dette området, og la til:

- Vi synes det nordiske samarbeidet fungerer riktig godt. Hvis det fungerer også på europeisk nivå, vil vi få et enda bedre samarbeid. Ved å jobbe sammen kan vi forsvare de nordiske arbeidsmarkedenes stilling.

Trepartssamarbeidet er gullet

- Trepartssamarbeidet er gullet i de nordiske landene der myndigheter og partene jobber sammen for å finne gode løsninger. De norske reglene er utarbeidet i samarbeid med partene for å sikre at de er relevante, uttrykte Annikken Hauglie fra Norge, som også roste det svenske formannskapet for å sette tema på dagsordenen.

- Dette er et område som vi fra norsk side har prioritert gjennom flere år. Når vi syns det er viktig at det settes på dagsorden her, er det fordi det er veldig tydelig at kampen mot arbeidslivskriminalitet ikke kan løses av et enkelt land alene. Vi trenger et godt samarbeid mellom landene, sa hun til Arbeidsliv i Norden.

- De nordiske landene har veldig mye til felles når det gjelder hvordan vi har bygget opp strukturer og systemer, så det betyr jo at det er ganske lett å rappe gode ideer fra hverandre og gjøre det til nasjonal politikk.

Hvilken nytte kan en slik felles resolusjon ha?

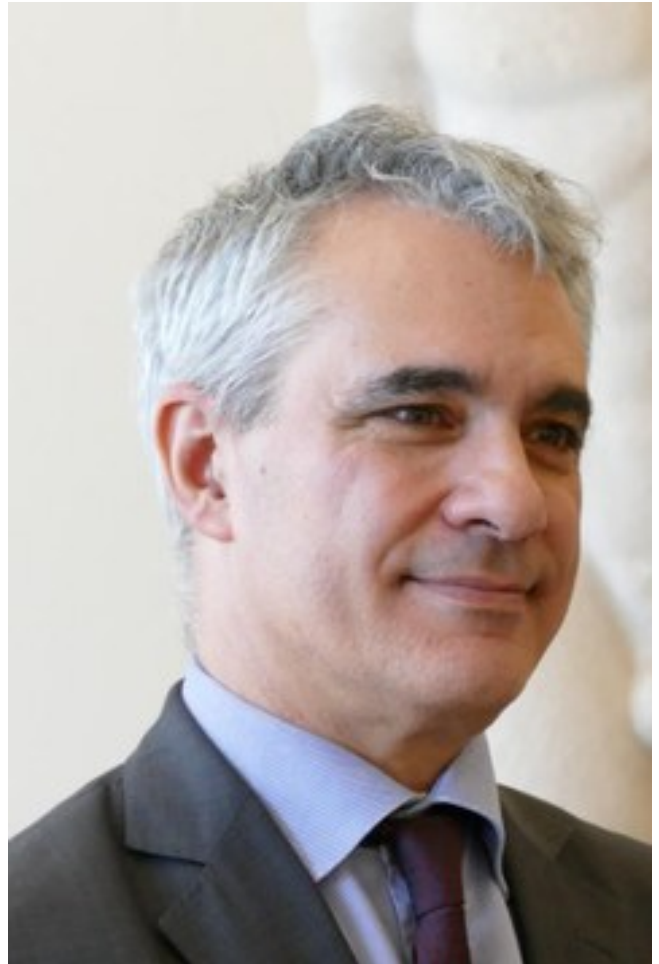
- Hensikten med den er jo å understreke det nordiske perspektivet og hvordan vi ser på arbeidslivspolitikken. Vi er opptatt av at vi skal beholde den nasjonale suvereniteten over arbeidslivspolitikken. Det henger sammen med at vi har sterke parter med stor innflytelse og råderett over blant annet lønnsdannelsen. Så vi ønsket å understreke det nordiske perspektivet når EU nå skal jobbe videre med et arbeidsmarkedsbyrå.

På EUs uformelle arbeidsministtermøte i Sofia 17 – 18 april skal Anniken Hauglie ha et separat møte med EU-kommisjonær Marianne Thyssen. Her blir kampen mot arbeidslivskriminalitet tema.

- Da er det naturlig for meg å ta med denne resolusjonen for å forsterke og understreke det nordiske perspektivet. Statsministeren Erna Solberg har tatt et initiativ overfor kommisjonen i fjor om å bekjempe arbeidslivskriminalitet. Jeg ser det som min oppgave å understreke det norske perspektivet. Nå har jeg også tung drahjelp fra de nordiske landene gjennom denne resolusjonen.

Integrasjon av innvandrerkvinner

Når de nordiske ministrene møtes til samråd står en rekke saker av felles interesse på dagsorden. En viktig del av møtet er å orientere hverandre om nye tiltak på arbeidslivsområdet. Ved årets møte hadde det svenske formannskapet i tillegg til det formelle møtet i Nordisk ministerråd invitert til en konferanse om integrering av innvandrerkvinner i arbeidslivet. Her var



det lagt til rette for en felles diskusjon mellom ministrene der også OECD direktøren Stefano Scarpetta deltok. På dette området er det større forskjeller mellom landene kommenterte Ylva Johansson som likevel var fornøyd med utbyttet av diskusjonen.

- Jeg syns også der at det var mye som ble konkret og felles, selv om vi i dette spørsmålet skiller oss mye mer fra hverandre. Sverige har jo tatt imot mange flere flyktninger enn alle andre nordiske land. Noen land, som Island for eksempel, har ekstremt få flyktninger. Så vi har veldig forskjellig utgangssituasjon her, men likevel syns jeg det ble mye vi kunne lære av hverandre. Jeg kjente igjen diskusjonen om betydningen av den lokale forankringen av tiltakene. Som Anniken Hauglie sa, hvis tiltakene kun skal forankres lokalt kan det lett bli som et lotteri hvilke kommuner som jobber med hva og på hvilken måte. Det er nettopp den erfaringen vi har fra Sverige. Her har Arbetsförmedlingen fått ansvaret etter omleggingen.

Det er nyttig å utveksle erfaringer, slikt ministrene uttrykker det. Det er noen grunnleggende like samfunnsstrukturer som bærer kraften i samarbeidet. OECD direktøren Stefano Scarpetta understreker samtidig at den åpenheten for å lære av hverandre er unik i Norden. Mange andre land han besøker avviser at de har noe å lære av andre land, fordi de mener at de selv er så spesiell. I Norden er det en stor vilje til å lære og gjøre ting bedre.

Dette er også noe av bakgrunnen for den Policy brief Dagfinn Høybråten, som leder Nordisk ministerråds sekretariat, hadde fått utarbeidet på bakgrunn av diskusjonen på fjorårets møte i Norge. Han kunne derfor presentere «Policy brief: Arbejdsmarkedsintegration i de nordiske lande – Indsatser der virker, når ikke vestlige flygtninge og indvandrere kommer i job».

#metoo

På fjorårets ministermøte var Ylva Johansson sterkt engasjert i problematikken rundt metoo. Nå, under Sveriges formannskap, inviterte hun de nordiske ministrene til en uformell diskusjon om metoo i forkant av middagen kvelden før ministermøtet. Her holdt Anna Söderbäck, generaldirektør for den svenske Konstnärsmålsnämnden et innlegg som opp-takt til diskusjonen mellom ministrene.

- Jeg syns det ble en bra diskusjon, kommenterer Ylva Johansson.

- Dette er jo noe som alle landene har opplevd. Jeg oppfatter at vi sammen vil anvende denne kraften og dette sinnet for å sikre at vi gjør forandringer i virkeligheten ute på arbeidsplassene, der underordning og seksuell trakassering må komme høyere på dagsorden for arbeidsmiljøet. Det er arbeidsgiverne som har hele ansvaret for å sikre at man ikke har krenkende behandling eller utsetter noen for trakassier. Myndighetene kan sikre at arbeidsgiverne lever opp til sitt ansvar.

Har du inntrykk av at dine ministerkolleger er opptatt av disse spørsmålene?

- Ja, og at de vil anvende den kraften som er nødvendig for å sikre at de skjer forandring.

Hvordan vil du konkludere på diskusjonen om metoo?



- Jeg tror at det viktige er at dette ikke blir et midlertidig rop, men at det blir begynnelsen på en stor forandring. Derfor ble jeg så glad da Islands Ásmundur Einar Daðason sa at dette skulle følges opp under det islandske formannskapet. Det tror jeg ville være veldig bra. Vår oppgave som politikere

og ministre er å sikre at denne kraften blir en del av det ordinære arbeidet og leder til forandringer.

Island har formannskapet i det nordiske samarbeidet i 2019. Ásmundur Einar Daðason ser problematikken rundt #metoo som en del av hele spørsmålet om likestilling i arbeidslivet. Dette vil derfor bli et viktig spørsmål som Island vil løfte under sitt formannskap i kombinasjon med en konferanse om Future of work og en feiring av ILOs 100 års jubileum, 1.-4. april 2019.



Nyanlända invandrarkvinnor - mer än bara arbetsmarknadsprojekt?

682 948 icke-västliga invandrare kom till Norden under åren 2010 – 2015. Målet är att så många som möjligt ska integreras på arbetsmarknaden. Utmaningen är störst för kvinnliga flyktingar, som ofta diskriminerades i sina ursprungsländer och som riskerar att bli det i sitt nya hemland.

TEMA

19.04.2018

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

- Statistiken visar att utrikes födda, nyanlända kvinnor har betydande svårigheter att komma in på arbetsmarknaden; större svårigheter än andra grupper, sa Sveriges arbetsmarknadsminister Ylva Johansson, när hon öppnade en nordisk konferens om etablering på arbetsmarknaden med särskilt fokus på kvinnor, i Stockholm den 13 april.

- Men det är viktigt att komma ihåg att det normala för en utrikes född kvinna, är att hon jobbar. Vi ska inte stigmatisera och ge en bild av att utrikes födda kvinnor normalt sett skulle vara i behov av hjälp för att komma in på arbetsmarknaden. De allra flesta jobbar i helt vanliga jobb och är helt nödvändiga för att det här samhället ska fungera. Om inte utrikes födda kvinnor gick på jobbet – då skulle Sverige kollapsa!



Under en hel dag diskuterades det vad som skiljer de nordiska länderna åt i mötet med de nyanlända kvinnorna, vilka åtgärder som fungerar och hur det civila samhället bidrar till integreringen. En ännu inte färdig rapport från OECD sammanfattar utmaningarna och debatterades av arbetsministrarna.

Jakob Jensen, departementschef på det danska beskäftigelsesministeriet i Danmark, påpekade att det sker en snabb utveckling:

- OECD:s statistik för Danmark skulle se annorlunda om de fått med de senaste talen. Andelen flyktingar som har kommit ut på arbetsmarknaden har ökat från 20 procent 2015, till 38 procent det fjärde kvartalet 2017, påpekade han.

Vad fungerar?

I samband med konferensen har Ministerrådet också gjorts en strategisk vägledning om vad som fungerar och vad som inte fungerar i arbetsmarknadsintegrationen i Norden.

Tre huvudtyper av insatser går igen i varierande former på tvärs av de nordiska länderna:

- Lönesubventioner och arbetsträning
- Samtal och rådgivning om jobb
- Åtgärder för att höja kompetensen

En skillnad i policyn är om flyktingarnas kompetens ska höjas innan de möter arbetsmarknaden - "train-and-place", som det kallas på engelska, eller om det är på arbetsplatsen undervisningen i till exempel språket ska ske - "place-and-train". I Finland är det den första politiken som dominerar, i Danmark är det den andra.

- I Norge har vi nu valt en annan lösning, genom att lägga integrationsfrågorna till kunskapsdepartementet. Många av invandrarkvinnorna har inte bara låg kompetens, de saknar den helt. Därför är svaret undervisning, undervisning och undervisning, sa den norska arbetsministern Anniken Hauglie.

Den danska policyn med språkträning på arbetsplatsen visar sig fungera väl – i Danmark. Där kortas flyktingarnas tid som arbetslösa ned med i genomsnitt mellan 3 och 15 månader för de som fått lönesubventioner i privata verksamheter. I Norge och Finland går det inte att se ett liknande resultat.

Samtal och rådgivning om jobb har en positiv effekt i Finland, Sverige och Danmark, men effekten är relativt liten. I Sverige fick 5,8 procent fler jobb än de som inte fick sådana samtal.

Uppsökande verksamhet

Vad flera av ministrarna underströk var också vikten av uppsökande verksamhet för att nå de kvinnor som "missade tåget" den första gången och för att förhindra att kvinnor kan vara hemma med barn i 20 år utan att komma ut på arbetsmarknaden.

Under konferensen presenterades flera projekt som är riktade mot invandrarkvinnor, däribland Projekt Mirjam, som Arbedsliv i Norden beskriver här.

- Projekt Mirjam består både av samtal och gruppdiskussioner med handledare från Arbetsförmedlingen och av studiebesök på olika arbetsplatser. Vi försöker vidga synen på var kvinnor kan jobba, berättade Magdalena Gustavsson.

- Ett av de yrken vi såg på var grävmaskinsförare. Att kvinnor kan arbeta i det yrket var jättekonstigt för oss, berättade Nagham Sannoufi, en av deltagarna på projekt Mirjam.

- Även om grävmaskinerna är väldigt tunga så fick vi se att man kan köra dom ungefär som man styr en playstation eller dator.

I och med att många av kvinnorna kommer med små barn, eller får barn de första åren, gäller det att ha åtgärder som också träffar denna målgrupp.

- Språk är så otroligt viktigt för att kunna bygga tillit. Jag måste ju som förälder kunna försäkra mig om att mitt barn har det bra på förskolan. Om jag känner att jag inte kan kommunicera bra med förskolepersonalen så kommer min tröskel för att utnyttja barnomsorgen vara hög, sa Anna-Karin Gustafsson, analytiker på Oxford Research.

Hon har gjort en komparativ studie av nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknaden i Norden (AiN:s intervju med henne hittar du här).

I Norge erbjuds invandrarbarn gratis kärntid i förskolan och i Stockholm finns det ett projekt med särskilda introduktionsförskolor. Men det finns också en risk för att bidrag låser in invandrarkvinnorna. Vårdnadsbidraget, som ges till familjer som väljer att själva ta hand om barnen, har nu avskaffats i Sverige, men är fortfarande vanligt i Finland, där 90 procent av alla familjer i befolkningen använder det under någon period.

I hela Norden spelar både kommunerna och det civila samhället en stor roll för integrationen.

Studieförbunden kopplades omedelbart in 2015, när Sverige upplevde att 160 000 flyktingar kom under några få månader. Statsbidrag till folkbildning med asylsökande gavs. Sedan 2015 har 120 000 personer gått på kurserna "Svenska från dag 1" och "Vardagssvenska".

Viktigt att hela människan inkluderas

I Sverige kommer det i år satsas 40 miljoner kronor på projekt där folkbildningen driver uppsökande verksamhet. I ytterligare två år bli satsningen på 50 miljoner kronor, vardera år.



- Det är viktigt att hela människan inkluderas i samhället. Det handlar inte bara om bostad och arbete, påpekade David Samuelsson generalsekreterare i Studieförbunden, senare under dagen.

- Är det jobbet en flykting får att städa kontorslokaler under natten, lär hon sig inte språket på jobbet.

Kurser med enbart kvinnor

Det gäller också att vara flexibel.

- Invandrarkvinnorna kommer från en patriarkal struktur där det inte är självklart att de kan delta i kurser för både män och kvinnor. Vi har därför organiserat kurser med enbart kvinnliga deltagare och kvinnliga kursledare, sa David Samuelson.

Att de kvinnliga flyktingarna inte är en homogen grupp påpekade Hjördis Rut Sigjornsdottir och Mari Wøien, som undersökt två projekt i vardera ändan av skalan: Korta vägen, som riktar sig till högutbildade invandrarkvinnor och där målet är skynda på processen att uppgradera sin kompetens och BaZar, där målet är att kvinnorna ska kunna få tillräckliga kunskaper i svenska för att kunna handla, kommunicera med dagis och andra vardagsuppgifter.

En relativt stort antal av de syriska flyktingarna som kom till Sverige 2015 var lärare. "Korta vägen" ger en intensivkurs i

svenska för just denna grupp, som 764 utländska lärare har gått igenom.

- Bägge projekten var framgångsrika. 70 procent av de kvinnor som deltog i Korta Vägen fick jobb, sa Hjördis Rut Sigjornsdottir.

- För kvinnorna som deltog i BaZar betydde språkfärdigheterna att de fick ett rejält lyft för självförtroendet, sa Mari Wøien.



Nafisa Yeasmin, på Lapplands Universitet, presenterade sin lista på de tio största hindren för nyanlända kvinnors att komma ut på arbetsmarknaden. Hon sa att det fortfarande, speciellt i mindre städer som Rovaniemi, där hon bor, finns arbetsgivare som är ovana vid invandrare och därför inte kallar in dem när de ansöker om jobb.

Situationen i norra Island är delvis annorlunda, sa professor Marcus Meckl, på universitetet Akureyri, som forskat på immigrationen dit:

- Problemet är inte att invandrarkvinnorna är arbetslösa, utan att jobben de får inte passar till deras kvalifikationer. I en undersökning vi gjorde svarade 30 procent av invandrarkvinnorna att de jobb de hade inte motsvarade deras bakgrund. Av de isländska kvinnorna var det bara åtta procent som svarade det.



OECD: Mer flexibilitet behövs för att kvinnliga flyktingar ska få jobb

Det finns ett behov av mer flexibla åtgärder för att integrera nyanlända flyktingkvinnor i Norden, enligt OECD. Forskning visar att år av flykt gör att barnafödandet skjuts upp. När kvinnorna är trygga föder de barn – men har då svårt att dra nytta av introduktionsprogram på arbetsmarknaden.

TEMA

19.04.2018

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

OECD har studerat varför en klart mindre andel av flyktingkvinnorna kommer in på de nordiska arbetsmarknaderna, inte bara i förhållande till de som redan bor i landet, men också i förhållande till de män som kommer som flyktingar.

- Medan männen ganska snabbt ökar sitt deltagande på arbetsmarknaden under de första 5-9 åren efter att de kom,

innan deltagandet når sin topp, så sker det en mer blygsam ökning för kvinnorna. Men deltagandet fortsätter att öka 10-15 år innan deltagandet når sin topp, sa Stefano Scarpetta, direktör för sysselsättning, arbete och sociala frågor i OECD, på Nordiska ministerrådets konferens om flyktingkvinnornas etablering på arbetsmarknaden den 13 april.

OECD- studien har ännu inte publicerats, men Scarpetta presenterade en del av resultaten. Att avgöra vilka faktorer som påverkar deltagandet på arbetsmarknaden för en invandrarkvinna är emellertid något av en statistisk mardröm, eftersom det är så många olika aspekter:

- Vilket land kommer flyktingen från?
- Vilken utbildning har hon?
- Vad har hon arbetat med tidigare?
- Hur jämför det samhälle hon kommer från?
- Hur påverkar barnafödandet?
- Vilken hälsosituation har hon?

De nyanlända flyktingkvinnor har som regel sämre utgångspunkt på alla dessa områden än manliga flyktingar. Den enda "positiva" aspekten är att färre kvinnor har ansökt om asyl. Kvinnorna utgör 30 procent av de som söker om asyl i Europa, men de är 45 procent av flyktingarna. Förklaringen är att männen ofta flyr först och att kvinnorna och barnen kommer senare genom familjeåterförening.

Hög utbildning ger fel jobb?

Även om det är svårt att avgöra vilken faktor som är viktigast har de kvinnor som kommer från mer jämställda länder en större chans att komma ut på arbetsmarknaden. Har de högre utbildning ökar chansen kraftigt – med över 40 procentenheter. Samtidig är risken stor att de får jobb som de är överkvalificerade för.

Eftersom arbetslösheten är låg och välfärden är hög i de nordiska länderna ger det en lite skev bild om man bara fokuserar på skillnaden i deltagande mellan invandrarkvinnor och de som fötts i landet. Extremfallet är Island, där invandrarkvinnorna faktiskt har ett större deltagande på den isländska arbetsmarknaden än vad inhemska kvinnor har på sina arbetsmarknader i 13 av EU:s medlemsländer.

Skillnaden är också stor jämfört med de länder som de flytt ifrån.

Att fly trots allt bättre

- Kvinnoflyktingarna kommer ofta från länder med dåliga utbildningssystem, som har en låg sysselsättning för kvinnor och som dessutom har en stor grad av ojämställdhet. Jämför man flyktingkvinnorna i värdlandet med kvinnorna i ursprungslandet så klarar de förra sig bättre, enligt OECD-studien.

I mottagarlandet får de emellertid mindre stöd än manliga flyktingar, både i form av språkupplärning och i arbetsmarknadsåtgärder.

Men det håller på att ske en omsvängning. I flera OECD-länder som Kanada, Tyskland och Sverige satsas det nu allt mer på riktade åtgärder just mot invandrarkvinnor.

- Statistik från Sverige visar att detta har en positiv effekt för sysselsättningen, även om effekten är mindre för kvinnor

med små barn och/eller låg utbildning, säger Stefano Scarpetta.



Nordisk fokus på at få flere nyankomne kvinder i job

Det vil kræve mere jobrettede indsatser, fokus på børnepasning og evidens for effekt af indsatser, hvis Norden skal lykkes med at få flere nytilkomne kvinder i arbejde, viser ny undersøgelse.

TEMA

19.04.2018

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO OXFORD RESEARCH

Nordens kvinder har samlet verdensrekord i beskæftigelse, men der er en stor undtagelse: kvinder som kommer til Norden med flygtningestatus eller på grund af andet behov på beskyttelse eller som pårørende til disse. I årene efter opnået opholdstilladelse i et nordisk land opnår mange af disse kvinder ikke en plads på arbejdsmarkedet. Det er der både behov og mulighed for at ændre på.

Det fastslår en ny undersøgelse fra Nordisk Ministerråd, udarbejdet af analyseinstituttet Oxford Research.

”Nyanlända kvinnors etablering: En komparativ studie av nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknaden i Norden och de etableringspolitiska insatserna”.

Gruppen af nyankomne kvinder har, ifølge undersøgelsen, en beskæftigelsesgrad der er markant under nytilkomne mænds, som igen ligger langt under den gennemsnitslige

beskæftigelsesgrad for borgere, der er født i Norden. Mange nytilkomne kvinder står også uden for arbejdsmarkedet i meget lang tid – ofte i mere de fem år, hvor de i undersøgelsen er defineret som nytilkomne. I Danmark og Finland har to ud af tre kvinder ikke et job ti år efter ankomsten.

Undersøgelsen kortlægger og sammenholder, hvad de nordiske lande gør for at få nytilkomne kvinder i arbejde og det mønster som træder frem er, at indsatserne er opbygget forskelligt i de nordiske lande men tilgangen er ret ens, og ingen af de nordiske lande har løst den gordiske knude. Det vurderer undersøgelses ene hovedforfatter, Anna-Karin Gustafsson, analytiker hos Oxford Research med speciale i arbejdsmarkedsforhold og ligestilling.

- Ingen af de nordiske lande kan siges at være foregangsland i forhold til at få nytilkomne kvinder ind på arbejdsmarkedet. Der er i alle landene nogle udfordringer, som ikke synes at være løst, siger hun.

Mere jobrettede indsatser

Rapporten peger på en række strukturelle udfordringer, som spænder ben for nytilkomne kvinders beskæftigelse. En generel udfordring er, at der i landenes integrationsindsatser mangler tiltag, som er specielt målrettet kvinderne. I alle nordiske lande tager indsatsen udgangspunkt i en vurdering af personens individuelle behov og forudsætninger – ikke i køn.

”Indsatser møntet på kvinder er yderst sjældne i de nationale etableringsindsatser. Ligestilling og kønssensitivitet bliver fremhævet i politiske dokumenter, men er svære at spore i de konkrete indsatser, skriver Oxford Research i undersøgelsen.

Undersøgelsen slår samtidig fast, at nytilkomne kvinder forskelsbehandles. De får ikke tilbud om deltagelse i jobrettede integrationsindsatser i samme omfang som nytilkomne mænd.

- Alle nordiske lande har integrationsprogrammer med det mål at få nytilkomne i job, men vi kan se, at kvinderne i mindre omfang end mændene får tilgang til programmer, der er virksomhedsrettede.

Forskningen viser, at virksomhedsrettede indsatser er mest effektive i forhold til at få deltagerne i job, men det er især de nytilkomne mænd der tilbydes eksempelvis virksomhedsspraktik, mens kvinderne typisk får tilbud, der ikke involverer kontakt til konkrete arbejdspladser, fortæller Anna-Karin Gustafsson.

Hvorfor det forholder sig sådan er uklart, men sprog kan være en medvirkende forklaring, vurderer Anna-Karin Gustafsson:

- Forskning viser, at sprogudfordringer er en større udfordring for kvinder end for mænd på arbejdsmarkedet. Hvorfor det forholder sig sådan vides ikke, men det kan skyldes, at

disse kvinder oftere end mænd får job i sektorer, hvor kommunikation er vigtig for at bestride jobbet eller at arbejdsgivere forventer bedre kommunikationsevner af kvinder i en ansættelsessituation, og i så fald er der tale om ren diskrimination.

Fokus på børnepasning

En anden strukturel jobhurdle hos nytilkomne kvinder er børn og børnepasning, forklarer Anna-Karin Gustafsson. De nordiske lande er unikke ved, at det er relativt billigt og nemt at få passet sine børn, mens man er på arbejde. Men i forhold til nytilkomne kvinder giver det en række udfordringer.

- Denne gruppe kvinder benytter dagtilbud langt mindre end andre, de passer i langt højere grad deres børn selv derhjemme. Vi kan ikke svare entydigt på hvorfor, men hvis disse kvinder især har adgang til job i aften- og nattetimer, har de problemer med at få passet deres børn og takker måske derfor nej til jobbet.

En anden faktor med betydning er, at der ikke er samme tradition for at få passet sine børn af andre i de lande, som mange nytilkomne kvinder kommer fra. Og hvis mødrene ydermere ikke taler sproget i det nordiske land, der er kommet til, kan det være svært at tale med personalet i dagtilbuddet, som de overlader pasningen af deres børn til, og det kan føles meget utrygt. Anna-Karin Gustafsson anbefaler derfor, at man i de nordiske lande gøre mere for at informere nytilkomne kvinder og familier om nordisk børnepasning på sprog, kvinderne forstår. Samtidig bør det overvejes at gøre åbningstiderne mere fleksible, så nytilkomne kvinder ikke behøver at sige nej til aften- og nat-arbejde, fordi de mangler børnepasning, anbefaler Anna-Karin Gustafsson.

Rapporten peger også på, at adgang til forældreorlov og tilskud til at passe gen børn (:på svensk vårdnatsbidrag) hæmmer nyankomne kvinders etablering på arbejdsmarkedet, fordi deres tilknytning til arbejdsmarkedet i forvejen er svag. Der er derfor lavet reformer i især Sverige og Norge, som skal begrænse nyankomne kvinders adgang til disse ordninger for at øge deres incitament til at arbejde. Hvilken effekt det har, er det endnu for tidligt at sige, oplyser Anna-Karin Gustafsson.

Behov for evidens

Det er uvist, om den lave beskæftigelsesgrad blandt nytilkomne kvinder også kan skyldes, at nogle af disse kvinder foretrækker at gå hjemme frem for at arbejde, eller at deres mænd ønsker det sådan. Men det kan ikke udelukkes, mener Anna-Karin Gustafsson.

- De kvinder vi har interviewet til denne undersøgelse har været meget motiverede i forhold til at få arbejde, men det kan have betydning, og det ville være et interessant spørgsmål at undersøge, for det er meget svært at sige noget om ud fra eksisterende undersøgelser.

Det som har overrasket Anna-Karin Gustafsson mest i arbejdet med undersøgelsen er, at der er meget lidt evidens for de indsatser, de nordiske lande har på dette område:

- Flere af de nordiske lande har meget omfattende integrationsprogrammer, men der laves ikke systematiske effektmålinger af indsatserne, til trods for at den viden må være essentiel, når man formulerer politik og indsatser på området, siger hun.

Hun vurderer, at der her er et vigtigt emne for nordisk samarbejde.

- Hvis de nordiske lande gav sig til systematisk at samarbejde om at måle indsatsernes effekt og dele disse data, kunne det have stor og hurtig effekt i forhold til at målrette indsatserne, så flere nytilkomne kvinder får foden indenfor på det nordiske arbejdsmarked.

Det kunne også med fordel belyses, hvad der sker med kvinder, der kommer i job, mener hun: Får de fuldtids- eller deltidsjob? Er de oftere end andre lønmodtagere ansat på korttidskontrakt? Arbejder de i job, hvor de bruger deres uddannelse?



Projekt Mirjam bryter fördomar om och på den svenska arbetsmarknaden

Projektet Mirjam vänder sig till lågutbildade kvinnor som fått asyl eller uppehållstillstånd i Sverige. De har betydligt svårare än män i motsvarande situation att få arbete, men vägledning med fokus på arbete och jämställdhet ger resultat.

TEMA

19.04.2018

TEXT: GUNHILD WALLIN

– Kvinnor i våra länder har inte självförtroende när det gäller att söka jobb, eftersom vi inte jobbat ute i samhället, men det här projektet öppnar dörrar för kvinnorna, säger kurdiska Aria Ahmadi som idag är 24 år.

I ett alldeles vanligt litet konferensrum en trappa upp på arbetsförmedlingen i Eskilstuna öppnar sig världen.



Aria Ahmadi är en av femton kvinnor som deltar i projektet Mirjam, ett jämställdhetsprojekt finansierat av Europeiska

Socialfonden, ESF, och som riktar sig till lågutbildade kvinnor som står långt från arbetsmarknaden. Rummet är fullsatt av kvinnor i alla åldrar och av många nationaliteter. Där trängs också fem tolkar som översätter det som pågår till de språk som är representerade i rummet.

Inte bara manligt jobb

Idag är Skogsstyrelsen på besök. De söker 18 deltagare till ett ettårigt naturprojekt, där de som blir anställda får lära sig inventera träd, röja i skog, rusta upp kulturminnesmärken och rastplatser i naturen och mycket mer. De vill gärna rekrytera både män och kvinnor och försöker nu intressera kvinnorna för det som av tradition kan ses som ett mer manligt arbete. Skogsstyrelsen har fått uppdraget av regeringen och tanken är att deltagarna ska få prova på många olika saker och också lära sig hur arbetsmarknaden fungerar i Sverige. Jobbet är avtalsreglerat men leder inte till fast anställning.

– Se det som en möjlighet att få en referens från svensk arbetsmarknad. Arbetslivserfarenhet är så viktigt i Sverige och väger väldigt tungt hos arbetsgivarna, säger Anna Wilder som tillsammans Gianna Michelotti Husblad leder Mirjam-projektet i Eskilstuna.

Skogsstyrelsen besök är ett typiskt exempel på vad som kan hända i projektet Mirjam. Genom studiebesök och inbjudna gäster vill projektet bland annat bryta fördomar om vad som är typiskt manliga och kvinnliga arbeten. I förra veckan fick kursdeltagarna till exempel information om gröna jobb.

– Genom Mirjam får vi lära oss hur kvinnor kan jobba i Sverige och att det inte är skillnad mellan män och kvinnor, säger Aria Ahmadi

Vägledning i jämställdhet

Projektet Mirjam startade i januari 2016 och pågår till januari nästa år. Det finns på sex olika orter i Sörmland och Östergötland och hittills har cirka 500 kvinnor gått den tio veckor långa vägledningskursen. Målet är att kvinnorna ska komma ut i arbete eller studier efter etableringsfasen, men meningen är också att finna en metod som gör att vägen till sysselsättning kortas. Bland annat genom att visa kvinnorna de möjligheter till arbete som finns i mer mansdominerade jobb.

Under tio veckor träffas kvinnorna tre timmar per dag fem dagar i veckan, parallellt med att de läser svenska. I grupp får de vägledning i hur den svenska arbetsmarknaden fungerar med fokus på jämställdhet. Det kan handla om anställningsvillkor eller hur man som kvinna får ekvationen att gå ihop med anställning och hemarbete, det så kallade livspusslet.

– Genom den dagliga kontakten lär vi känna kvinnorna och ser deras erfarenheter och kompetens. Även om ingen har mer än tio års skolgång och de kallas lågutbildade har de ju arbetat men det har i de flesta fall varit obetalt, säger Gianna Michelotti Husblad.

– Vi ser en tydlig skillnad från dag ett till de tio veckorna är slut. De växer och förstår att de kan mer än de tror, inte minst har de under våra studiebesök hört arbetsgivarna säga att ”vi behöver anställa fler kvinnor”. Vårt mål är att de ska närma sig svensk arbetsmarknad och förstå att de kan få jobb, säger Anna Wilder.

Inte en homogen grupp

Varje vecka åker deltagarna ut till två olika arbetsplatser på studiebesök. Ibland häpnar deltagarna. Det kan vara när de ser en modern fabrik, eller alla miljöer och arbetsplatser där kvinnor jobbar, till och med när de är i slutet av en graviditet. För många vore det en otänkarhet i de länder där de kommer ifrån. Särskilda inspiratörer bjuds in varje vecka för att berätta om hur man startar företag, om sin karriär eller sin livsresa. Varje kursdeltagare har också en mentor.

– Våra studiebesök blir en mötesplats mellan arbetsgivarna och kvinnorna och vi ser att de blir intresserade av de här kvinnorna. De ser att de har viljan, säger Anna Wilder.

Skillnaderna mellan kvinnornas utbildning och erfarenhet kan vara stora. I varje grupp brukar det finnas några analfabeter och då gäller det att sätta upp många delmål eftersom vägen till arbete är lång.

– När man talar om lågutbildade kvinnor är det viktigt att inse att det inte är en homogen grupp. Några kanske inte har gått i skolan alls, andra i fem år medan några kommit så långt som till början av gymnasiet. Det vi gör är att lyfta deras erfarenheter och egenskaper och att se det de gjort tidigare oavsett utbildning, säger Gianna Michelotti Husblad.

Fem språk i bagaget

Aria Ahmadi är ett exempel på hur lite ett begrepp som ”långt utbildade kvinnor som står långt från arbetsmarknaden” egentligen betyder, eller förklarar. Visserligen stämmer hon med projektet Mirjams krav för att få delta – att inte ha en skolunderbyggnad på mer än tio år – men hon talar kurdiska, persiska, arabiska, turkiska, engelska och en mycket bra svenska efter bara några år i Sverige. ”Jag klarar mig utan tolk”, försäkrar hon och det är alldeles riktigt.

Hon har varit flykting i hela sitt liv. Hon är född i Irak och var fem år när hon tillsammans med sin familj flydde till Turkiet till fots. Men att vara kurd blev allt svårare i Turkiet och därför flydde hon och hennes familj igen. Den här gången på det hon benämner som ”dödens båt” och en livsfarlig överresa till Grekland. Nu har hon fått uppehållstillstånd i Sverige och ser två alternativa yrkesvägar i framtiden. Antingen vill hon bli sjuksköterska eller farmaceut.

– Jag vill försöka glömma mina tidigare erfarenheter och börja ett nytt liv här. Jag vill ha en bra utbildning, där jag arbetar med människor. Jag vill kunna ge tillbaka något till mitt nya land, säger Aria Ahmadi.

Hon är väldigt glad att hon fått möjlighet att delta i projektet Mirjam. Bland annat har projektet inneburit att hon förstår arbetsmarknaden och vilka egenskaper som arbetsgivaren vill ha. Hon räknar upp att man som arbetstagare i Sverige ska ha självförtroende, vara lyhörd, komma i tid, ta ansvar och att det är viktigt att ha en bra syn på människor.

– Det är väldigt viktigt att förstå synen på andra människor när du kommer till ett nytt samhälle. Det är också viktigt att lära sig stå på egna ben och bli självständig – det finns inte i mitt hemland Kurdistan eftersom vi inte har rätt att gå ut och jobba, förklarar hon.

Åldern är ett större hinder än att vara kvinna

Eman Murad kom till Sverige från Syrien hösten 2015 och fyllde 50 år samma dag hon kom.



Hon har gått gymnasiet i hemlandet och jobbat som kontaktperson på en förskola. Hon kom hit med man och två barn. Eman Murad lockas inte särskilt av Skogsstyrelsens erbjudande att jobba i skogen. ”Jag hatar kylan”, säger hon. Däremot är hon glad över att vara en del i Mirjam-projektet.

– Det är ett underbart projekt och jag lär mig göra saker som jag inte gjort tidigare. Vi lär oss att kvinnor kan, till exempel att vara busschaufförer, köra taxi eller vara lokalvårdare. Det är inte vanligt i Syrien. Jag visste inte att det finns så många yrken där kvinnor kan jobba, säger hon.

– Men kanske är det allra bästa att jag vågar prata mer nu och att jag förstår mycket mer svenska. Jag tycker jag får erfarenhet när det gäller jobb, samhället och språket, lägger hon till.

Eman Murad anser att åldern är stötestenen för att komma in på arbetsmarknaden, inte att hon är kvinna. Hennes döttrar fick snabbt jobb i Sverige, redan innan de hade uppehållstillstånd eller kunde språket. De har nu fasta jobb. Själv har hon försökt söka jobb, men inte ens fått svar på sina ansökningar.

– Det krävs mycket av oss. Därför är det viktigt att vi blir uppmuntrade att ta det där första steget och det blir vi här, säger Eman Murad.

Nu oroar hon sig för att hon har få år på sig att komma in på arbetsmarknaden, men fick hon önska skulle hon vilja jobba med mat. Det är något hon kan.

Nu närmar sig det treåriga Mirjam-projektet sitt slut. Sista gruppen kommer att starta inom mindre än ett år. En mer omfattande utvärdering kommer inom kort, men redan går det att se att fler kvinnor kommit i jobb och att flera sökt sig till mansdominerade arbetsplatser. Men kanske är det viktigt att kvinnorna fått hopp om att kunna få och klara ett arbete.

– Det är viktigt att göra något för de här kvinnorna och det har varit en förmån att få se dem växa. Vi brukar inte kramas i jobbet, men här gör vi det. Vi kommer varandra så nära, säger Anna Wilder.



Konstnärsnämndens Anna Söderbäck: #metoo viser behov for en ny type ledere

#metoo har gått som en løpild i Norden. I Sverige samlet 65 yrkesgrupper sine beretninger under egne opprop. Først ut var kunstnerne under hashtags som #tystnadtagning og #ViSjungerUt. Her deltok også Anna Söderbäck med sine erfaringer. Hun etterspør en ny type ledelse.

PORTRETT

19.04.2018

TEKST: BERIT KVAM, FOTO: KONSTNÄRSNÄMNDEN

Anna Söderbäck er direktør for Konstnärsnämnden i Sverige. Deres primæroppgave er å dele ut stipend og bidrag til kunstnere og fremme kunstens utvikling. Men Konstnärsnämnden skal også holde øye med og analysere kunstnernes økonomiske og sosiale situasjon.

Hun har selv arbeidet kunstnerisk, organisatorisk og faglig politisk på kunstens område i et helt liv. Likevel, de historiene som ble lagt ut på Facebook under #ViSjungerUt overgikk hennes fantasi både i antall og alvorlighet.

Som tidligere operasanger på internasjonale scener, har Anna Söderbäck erfart både overgrep og trakassering. Det satte en stopp for hennes karriere.

- Ja, det kan jeg si. Det var derfor jeg sluttet å jobbe som sanger. Det kostet for mye, på feil måte.

Hun forteller to historier for å illustrere:

- Da jeg takket nei til et seksuelt krav fra sjefen på et av Europas største agenturer i Wien, rev han i stykker kontrakten jeg hadde fått, etter at jeg hadde prøvesunget. Det andre eksempelet er fra Sverige. Etter å ha prøvesunget ved et svensk operahus, fikk jeg høre at jeg sang best av alle, men at brytene mine var for små for rollen.

- Kunstnerverden er en veldig hard bransje, særlig for kvinner, men i det hele tatt. Både i opera og teater finns det veldig

få kvinnelige hovedroller. Det utdannes flest kvinner, det er en enorm konkurranse og det er en veldig aldersfiksering.

- Etter at jeg gikk ut av operaskolen til jeg fikk mitt første barn fikk jeg mange jobbtilbud og stipend. Da jeg fødte mitt første barn valgte jeg å være hjemme med det. Mellom mine to barn ble det litt mindre jobb, og etter mitt andre barn ble telefonen stille.

Et karriereløp

Anna Söderbäck ville fortsette å synge. Hun bestemte seg for å gå på og organisere sin egen tilværelse som sanger, og startet å produsere og sette opp forestillinger sammen med kolleger. Hun husker spesielt den første: Akutföreställningen La mamma, forteller hun levende.

- Vi var tre høygravide operasangere som skrev manus, satte sammen musikken og spilte forestillingen frem til to uker før jeg fødte. Historien handlet om å være gravid, og leve med barn som sanger, og hele problematikken rundt kunsten og familielivet.

Etter hvert ble det mer produksjon og mindre sang. Stadig flere artister ønsket at hun skulle produsere forestillingene deres. Et vendepunkt kom da Martin Fröst, den store klarinettisten og dirigenten, ville at hun skulle være med han og prosjektlede en stor kammermusikkfestival.

- Da kunne jeg ikke takke nei.

Siden engasjerte hun seg faglig politisk, og ledet teaterforbundets sangeravdeling i 10 år før hun ble hentet til KLYS, Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samarbetsnämnd, en paraplyorganisasjon for alle faglige organisasjoner som organiserer kunstnere i Sverige.

- Der jobbet jeg nasjonalt og internasjonalt både nordisk- og på EU-nivå i fem år.

Hun har gått sine egne veier. Etter fagpolitikk, ble hun ansatt som kulturdirektør i Uppsala läns landsting, og for et halvår siden ble hun tilbudt jobben som direktør for Konstnärsnämnden, som er en statlig myndighet under kulturdepartementet. Det er en bratt karriere hun beskriver. Nå syns hun det er spennende å kunne kombinere et bredt erfaringsgrunnlag: fra kommunalt og regionalt nivå, faglig politisk, internasjonalt og nå nasjonalt nivå og ledelse av en overordnet kunstnerpolitikk.

- Rollene kan være litt ulike, men jeg har jobbet for de samme spørsmålene hele veien.

Behov for flere kvinner i ledelse

Anna Söderbäck er opptatt av ledelse, og ledelse handler om å gi medarbeidere tillit og medbestemmelse.

- Jeg er en nær person, sier hun.

Når jeg spør hva det betyr, er stikkordet «tillitsbasert styring».

- Da deler alle på ansvaret. Jeg er ansvarlig til syvende og sist, selvfølgelig.

- Jeg mener det er viktig å lede og styre ut ifra tillit, og være nær og lære å kjenne sine medarbeidere, være tilstede, lytte og ivareta ekspertisen som finnes, ikke tro at man vet best selv. Delegere med mandat.

- Jeg vil si at det handler om en kvinnelig lederstil. Den kan også utøves av menn. Det handler om å våge å ta frem sin myke side og blir mer inkluderende.

- Det er dette metoo handler om. Det må være et inkluderende lederskap, og inkludere både menn og kvinner, overgriper og offer, begge må støttes. Ingen må dømmes uten at det er begått lovbrudd. For at vi skal få et godt samfunn kreves det at vi inkluderer alle, for alle typer av mennesker finnes, men så må ledere være veldig tydelige på hva om gjelder.

- Man må våge å ta det som hender, se det, si ifra og snakke om det. Tillitsbasert ledelse innebærer at også medarbeidere tar ansvar.

Også i Svenska Akademien

Det er 13. april og midt i turbulensen rundt Svenska Akademien.

- Hvis det handler om Svenska Akademien for eksempel, så må man våge å se på strukturene. Det som hender nå er at man enda en gang tvinger kvinnene til taushet. Man snakker ikke om det som hender. Man prater ikke med, men forsøker å få bort Sara Danius. Jeg vet ikke om det er bevisst, men strukturene er så sterke at kvinnene blir tause.

- Man må tillate en ny form for lederskap, og man må prate om saker. Man må tillate kvinner å bli sjef, ikke bare bli ko-rister.

- Siden jeg var tretti har jeg alltid forynget og kvinneliggjort ulike styrer i musikksammenheng. Det har alltid vært menn som har styrt. Det har alltid vært menn som har satt agendaen. Det har alltid vært menn som har bestemt, hvem man skal se på når man snakker, hvem man sitter med, hvem man ekskluderer, og hvem man inkluderer. Det har blitt bedre, men det går langsomt. Metoo har økt farten på godt og ondt.

- Det er det som er så interessant med metoo, utbryter hun engasjert. Vi vet alle hvordan det er å være kvinne, men det er ikke alltid vi prater om det, særlig når vi er i maktposisjoner. Vi snakker kvinne til kvinne privat. Men det var det som var annerledes med metoo. Her ble den private sfæren løftet inn i offentligheten på kollektiv grunn.

Det er her den triste historien kommer. Da uskylden ble tatt. Trist, men en hendelse hun har klart å snu til en styrke.

- Jeg ble utsatt for en voldtekt da jeg var fjorten, av en eldre musiker, trompeter som jeg hadde sett så veldig opp til. Han var som en gud for meg, og han utnyttet det. Jeg er sikker på at det var flere voksne som kunne stoppet det, men det var ingen som gjorde det. Vi må se på strukturer. Se når noen utnytter noen andre. Man må se og ta ansvar for det man er som voksen. Det går ikke som fjortenåring. Da kan du ikke lese det som skjer. Man forstår ikke signalene som sendes ut, og man ser ikke hvilke signaler en selv sender ut.

- Det som skjer nå, er at kvinner begynner å prate med hverandre. I mitt nettverket har kvinner fungert som mentorer for de yngre, for det er de yngre som behøver støtte. Det er de som er utsatte.

- For meg betydde det at jeg bar på dette i seks år før jeg fortalte det til min mor, og for min bror, og fikk vite at denne mannen hadde utsatt flere. Det har gjort at jeg har forstått at man skal prate, være åpen, lytte, støtte, si ifra. I mitt yrkesliv, da jeg gikk ut av operaskolen som trettiåring har jeg alltid sagt ifra. Derfor har jeg aldri opplevd det i mitt yrkesliv, men jeg har vært utsatt og stoppet det.

Om man våger å ta det som hender nå på alvor, er det en revolusjon.

Blant politikere på Rosenbad

Det er 13. april, dagen etter at Sara Danius har trukket seg som Svenska Akademiens sekretær, den første kvinnen på den posten siden Akademien ble innstiftet i 1786. Det er herfra Nobelprisen i litteratur deles ut, og en rekke andre priser, i tillegg til at Svenska Akademien driver en betydningsfull virksomhet som er en del av grunnstammen i Sveriges litterære univers.

- Jeg vil si at alle aksjoner føder en motreaksjon, og det er der vi ser nå. Det er det jeg tror hender i Svenska Akademien: «Vi må få bort fokus fra dette med metoo. Vi kan ikke la dette skje, for det truer vår maktposisjon».

- Jeg tror at det er en redsel for forandring. Det er en revolusjon på trappene om det går som det var tenkt. Vi ser allerede nå at kvinner er bedre utdannet enn menn og jenter gjør det bedre i skolen enn gutter. Likevel er menn i ledende posisjoner. Hvis dette skulle forandres, er det en trussel for mange. Jeg ser det som en mulighet, men da må man få menn med seg.



Anna Söderberg er som direktør for Konstnärsnämnden i Sverige invitert til middagen i Rosenbads Gästsalar som holdes for nordiske ministere under deres møte i Stockholm. Ylva Johansson er vertskap og har bedt Anna Söderberg om å holde et innlegg om #metoo som innspill til en uformell samtale rundt bordet.

Konstnärsnämnden i Sverige skal holde øye med og analysere kunstneres økonomiske og sosiale situasjon. Her har Anna Söderbäck roret.

- I Sverige begynte #metoo blant kunstnerne. Det kan ha å gjøre med kunstneres spesielle situasjon, sier hun i sitt innlegg om kunstneres situasjon til de nordiske ministrene, der hun også åpent forteller om hvordan hun ble stoppet på den internasjonale scene, men setter det personlige inn i en ramme om kunstneres kår.

Kunstnerne arbeider ofte alene, er ofte sine egne arbeidsgivere, ansvarlige for sitt eget arbeidsmiljø og må gjerne forhandle om dette med ulike oppdragsgivere. De er sårbare. I rapporten «Konstnärernas arbetsmiljö» som hun refererer, sier 40 prosent at de for det meste eller aldri har noen å henvende seg til når arbeidet blir vanskelig, jevnført med 15 prosent i arbeidslivet generelt. 4 prosent sier at de har vært utsatt for seksuell trakassering det siste året, som refererer seg til 2016. De fleste utsatte er unge.

- Å utnytte sin maktposisjon overfor unge kunstnere som er i et avhengighetsforhold, eller overfor elever som ser opp til en lærer eller en eldre kollega, er uakseptabelt. Seksualisering av unge kvinner og iblant menn i kunsten; scenekunst, film, dans og musikk, er så vanlig at vi ofte ikke reagerer på det. Vi snakker om kunstens frihet når det i stedet handler om ureflekterte maktstrukturer og utilbørlig maktmisbruk, og det er nettopp dette #metoo handler om, seir Anna Söderbäck til lyttende ministere.

Ordene stimulerer til en samtale rundt bordet. Når møtet er over, opplever hun at det finns vilje til forandring:

- Jeg opplevde at alle så seriøst på problemet og at alle de nordiske landene agerer aktivt for å ta tak i problematikken. Lovendringer forberedes i flere land, og det er helt klart at #metoo på forskjellig vis har satt avtrykk både i samfunnet, men fremfor alt i politikken. Man ga uttrykk for en vilje til forandring og på alvor komme til kjernen i problemet: maktstrukturene, anerkjente Anna Söderbäck.



Kritik i Finland: Arbetslösa bestraffas för inaktivitet – oavsett situation

Den finländska aktiveringsmodellen för arbetslösa var tänkt att just aktivera arbetslösa, men resultaten låter vänta på sig. – Alla arbetslösa kritiserar modellen, säger de arbetslösa AIN talat med.

NYHET

19.04.2018

TEXT: MARCUS FLOMAN, FOTO CATA PORTIN

Aktiveringsmodellens syfte var att förkorta de arbetslösas perioder av arbetslöshet samt att matcha arbetssökande och lediga arbetsplatser. I Finland finns tack vare det ekonomiska uppsvinget just nu många lediga jobb – problemet är att arbete och arbetstagarnas kompetens i nuläget inte matchar i tillräcklig grad. Det är oklart om aktiveringsmodellen är rätt medicin för att komma åt matchningsproblematiken.

Politisk storm kring nyår

Ibland vaknar en politisk opinion till liv när det egentligen redan är för sent. Så gick det strax efter att den finska regeringen före julen 2017 drev igenom aktiveringsmodellen för arbetslösa. Kort efteråt blossade debatten upp, med en framtida ny riksdagsbehandling som resultat.

På några dagar ruskade fackförbund och den politiska oppositionen om Finland gällande vad aktiveringsmodellen i värsta fall kan innebära: arbetslösa bestraffas ekonomiskt om

de inte visat tillräcklig aktivitet – oavsett om den arbetslöse själv kunnat påverka sin situation eller inte. Vi ska gå tillbaka till den politiska processens framtid lite senare.



Först besöker vi Helsingin Työkanava Hety, ett kurscenter och en träffpunkt som organiserar arbetslösa i Helsingfors.

Arbetslösa motsätter sig modellen

– Alla arbetslösa jag talar med är negativt inställda till aktiveringsmodellen. Det beror på att det nya systemet bestraffar en person som inte fyller den nya lagens kriterier – istället för att belöna dem som lyckas, säger Petri som jag träffar i Hetys cafeteria invid Södra hamnen i Helsingfors.

Petri och hans bekanta är inte ensamma om sin kritik. Hela vintern har de finländska tidningarna fyllts av inlägg från arbetslösa, av oppositionspolitiker och experter på arbetslivsfrågor. Att en arbetslös person kan mista en del av sitt arbetslöshetsbidrag av skäl som står utanför personens makt – just den frågan har väckt mycken irritation.

– Beroende på livssituation och var i Finland du bor, så är det helt enkelt inte möjligt för alla att visa sin aktivitet. Det finns inte jobb och kursutbud överallt. Jag tycker att arbets- och näringsbyråerna borde erbjuda betydligt mer möjligheter åt de arbetslösa. Jag har i år inte blivit erbjuden en enda fortbildnings- eller arbetsmöjlighet. Jag tycker att den här modellen, som hotar att bestraffa arbetslösa – egentligen passiverar människor mer än den aktiverar.

Det är arbets- och näringsbyrån som beslutar om du får delta i sysselsättningsfrämjande service – de bestämmer om servicen främjar dina möjligheter till sysselsättning. Ingen har alltså automatiskt rätt till sysselsättningsfrämjande service, utan det avgörs efter en prövning av vad som är "ändamålsenligt ur arbetskraftspolitiskt hänseende".

Petri arbetar som volontär på Hety, men den nya lagen godtar inte frivilligarbete som tillräckligt aktivt arbete. Godkända former av aktivitet är avlönat arbete, arbetspraktik, vissa typer av utbildningar och företagarinkomst; däremot godkänns inte frivilligarbete.

– Jag tycker verkligen att frivilligarbete borde godkännas som en form av aktivering. Din yrkesskicklighet utvecklas också via frivilligarbete.

På lunchpausen på träffpunkten Hety möter jag också Sara. Hon berättar att hon under hela sina karriär arbetat på olika snuttkontrakt. Sedan hösten 2016 har hon varit utan arbete.

– När den här aktiveringsmodellen kom så tänkte jag att jag måste göra något. Jag har alltid varit intresserad av fotografering och så lyckades jag fixa en kort praktikperiod här på Hety. Jag tar bilder på olika evenemang för organisationens kanaler i de sociala medierna. På lång sikt hoppas jag att jag ska kunna få ett arbete inom fotografering, berättar Sara.



Tack vare praktikperioden kommer Sara tillsvidare att undgå aktiveringsmodellens nedskärning. I likhet med Petri har hon inte träffat på en enda arbetslös som är positivt inställd till aktiveringsmodellen. Självt ser hon en fördel.

– Jag tror att jag själv ändå haft nytta av aktiveringsmodellen och via min praktikperiod har jag skapat nya nätverk. Men helt klart borde man få en högre ekonomisk ersättning för att man visat aktivitet, säger Sara.

På arbets- och näringsbyråerna har man inte fått några nya uppgifter efter att aktiveringsmodellen trädde i kraft.

– Precis som förr erbjuder vi arbetsmöjligheter och har goda rutiner som vi följer. Den största skillnaden i den nya modellen är att det finns ett hot om lägre bidrag om du inte är aktiv. Så det blir en slags extra knuff som ska höja på sysselsättningsgraden, säger Jarmo Ukkonen chef för Nylands arbets- och näringsbyrå.

Det faktum att närings- och arbetsbyråerna inte från årets början fått nya resurser med vilka de exempelvis kunde erbjuda mer stöd och träffar med de arbetslösa har i Finland lyfts upp som en öm punkt. I jämförelse med Danmark, som också har en egen aktiveringsmodell, satsar de finländska arbetskraftsmyndigheterna flerfallt mindre resurser på att aktivt möta och söka upp dem som är utan jobb.

– Alla de kurser som vi kan erbjuda är fullbokade, så vad jag kan se så är aktiviteten nu betydligt högre än förr bland de arbetslösa. Det finns också en ökning på 24 000 arbetstagare inom tidsbundna arbeten jämfört med förra året – men det är alltför tidigt att säga om detta är ett resultat av aktiveringsmodellen eller något annat, säger Ukkonen.

I mitten av april beslöt den finska regeringen i sin vårbudget att satsa 11,2 miljoner euro för att anställa drygt 200 personer till arbets- och näringsbyråerna, så att byråerna i högre grad än förr ska kunna vara i kontakt med arbetslösa.

Över hälften fick mindre bidrag

Folkpensionsanstalten Fpa, som ansvarar för socialförsäkringsutbetalningarna, meddelade i början av april 2018 att hälften av de arbetslösa som betalas de lägsta arbetslöshetsbidragen, går miste om 4,65 procent av bidraget under de kommande tre månaderna. Detta enligt Fpa:s preliminära siffror. Dessa personer har under tiden januari till mars 2018 inte visat tillräcklig aktivitet.

De flesta forskare anser att det i nuläget är för tidigt att dra långtgående slutsatser om aktiveringsmodellen fungerat eller ej. Men Pasi Pajula på Fpa säger till Yle att ingenting tyder på att aktiveringsmodellen ändrat på de arbetslösas beteende. Enligt Pajula har knappt under hälften av de som får arbetslöshetsbidrag via Fpa varit aktiva under årets första kvartal – det är i stora drag samma andel som var aktiva för ett år sedan.

– Det verkar som om unga och kvinnor generellt är mer aktiva än äldre och män. Så var det före aktiveringsmodellen och så verkar det vara även nu, säger Pajula till Yle.

Riksdagen behandlar saken på nytt

Den politiska storm som blåste upp kring nyår i finländsk politik sattes igång den långtidsarbetslöse helsingforsaren Martin-Éric Racine. Han skrev några dagar före jul texten till ett elektroniskt medborgarinitiativ vars uttryckliga syfte var att upphäva lagen om aktiveringsmodellen. Om ett medborgarinitiativ samlar mer än 50 000 underskrifter ska riksdagen ta saken till behandling. På lite mer än en vecka hade initiativet nått över riksdagsspärren och landade i mars på 140 000 namn.

Initiativet fick medvind i de sociala medierna främst via de arbetslösas nätverk och de stora fackorganisationerna och riksdagens opposition.

När frågan senare tas upp i riksdagen har regeringspartierna där en knapp majoritet.



Isländska företag vill införa likalönsstandarden i förtid

Efter att Island vid årsskiftet införde en ny lag om att det ska vara jämställda löner, jobbas det intensivt med att uppfylla kraven. Flera företag väljer att införa likalönsstandarden innan tidsfristen. Men arbetsmängden är större än förväntat och de som är först ute startar med blanka ark.

NYHET

19.04.2018

TEXT: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR, FOTO: FRÍÐRIK FRÍÐRIKSSON

Hotellkedjan Centerhotels införde likalönsstandarden redan ifjol. Det är 18 företag har redan blivit certifierade. Personalkchefen Eir Arnbjargardóttir säger att likalönsstandarden ger hotellbolagets 260 medarbetare klara besked om vad som gäller i jämställdhets- och lönefrågor.

- Införandet kräver en enorm uppföljning, utvärderingar och mycket arbete för att vi ska få behålla certifieringen. Själva införandet var mer krävande än vi var medvetna om, förklarar hon.

När Centerhotels jobbade med införandet av standarden fanns det inga konsulter som själva hade erfarenhet av

likalönsstandarden, så införandet krävde en stor arbetsinsats från företagen. Allt fler företag har nu mer erfarenhet och det finns konsulter som börjat erbjuda sina tjänster.

Fraktrederiet Eimskip är ett av Islands största företag med en personal på drygt 1700 personer. Specialisten Falasteen Abu Libdeh berättar att Eimskip redan i fjol började förbereda införandet av likalönsstandarden. Hon säger att Eimskip har som mål att bli ett av de första företagen som inför likalönsstandarden på Island. Men mycket arbete krävs innan det målet är uppnått.



- Vi bestämde oss för att gå igenom allt från början, kartlägga och koordinera hela företaget samt personalen, samla information om lönefrågor och så vidare. Just nu håller vi på med att samla in information om all utbildning som finns inom företaget, förklarar Falasteen Abu Libdeh.

Ska bygga på erfarenheten från Island

Knappt 2000 personer jobbar för Eimskip i 20 länder. Ungefär hälften av personalen finns sig på Island. Företagets framtidsvision är att lönerna ska vara jämställda även för de som arbetar i andra länder.

- Men vi ska slutföra införandet av likalönsstandarden på Island först, innan vi börjar kartlägga och planera införandet av standarden på övriga håll. När vi har infört standarden på Island har vi erfarenheten härifrån att bygga på, säger hon.

De största företagen först

Betalningsföretaget Valitor har också verksamhet i andra länder. Ungefär 220 personer jobbar på Island och 125 personer i Danmark och Storbritannien. Likalönsstandarden införs etappvis, med de största företagen först.

Eftersom Valitors isländska personalstyrkan bara är 220 personer, behöver företaget inte införa likalönsstandarden förrän nästa år enligt lagen. Men företaget väljer att göra det redan i år.



Randver Fleckenstein leder införandet av likalönsstandarden för Valitor tillsammans med företagets personalchef. Han säger att Valitor förberett sig på att införa standarden en god stund, men har väntat på det slutgiltiga beskedet från företagets vd.

- Vi har bara precis börjat, men vi tror att vi klarar av att slutföra processen inom den tidsram som finns. Vi tycker att uppgiften är spännande och att företaget har nytta av likalönsstandarden. Vi är nöjda och ser fram emot uppgiften, säger Randver.

Misstänksamheten försvinner

Han poängterar att likalönsstandarden också fungerar som verktyg för att informera företagets medarbetare, svara på deras frågor och att eventuella tvivel eller misstänksamhet i lönefrågor därmed kan försvinna.

Likalönsstandarden gäller endast för företag och personal på Island. Valitor har också personal i Danmark och Storbritannien. Meningen är att företaget ska införa likalönsstandarden också där, men det är fortfarande oklart när det arbetet kan börja. På samma sätt som på Eimskip vill man först skaffa sig erfarenheter på Island.

- Vi tar itu med Valitor utomlands när vi är klara med Island, säger Randver Fleckenstein.

Likalönsstandarden leder också till att nya företag startas.

Erbjuds rådgivning

Gyða Björg Sigurðardóttir har jobbat med företag som ska införa likalönsstandarden sedan 2013. Nu har hon grundat sitt eget konsultföretag för att hjälpa till vid införandet av likalönsstandarden.

Hon leder en grupp som ska organisera besök till företag som har infört likalönsstandarden. Dessutom kommer hon att organisera konferenser och möten där företagsrepresentanter kan ta del av andra ledares erfarenhet, ställa frågor och diskutera likalönsstandarden.

EU:s nya arbetsmyndighet börjar ta form - nordiska politiker på vakt

Europeiska kommissionen går i snabb takt vidare i sina ansträngningar att förverkliga den europeiska sociala pelaren. I mars lade den fram vad den kallar ett ”paket för social rättvisa”, där den bland annat föreslår att EU ska inrätta en europeisk arbetsmyndighet som ska se till att EU:s regler om exempelvis utstationering och samordning av socialförsäkringarna efterlevs.

NYHET

19.04.2018

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU & ARBETSRÄTT

Socialpolitiska initiativ som luktar överstatlighet brukar väcka försvarsreaktioner i Norden. Under överläggningarna om det som skulle bli den Europeiska sociala pelaren var det till exempel viktigt för de nordiska länderna att den inte innehöll några bindande regler och att den inte fick utöka EU:s rätt att lagstifta när det gäller arbetsrätt och andra sociala frågor. Det måste fortfarande i första hand vara medlemsstaternas egen sak.

Snabb takt

Och så blev det. Den sociala pelaren är alltså bara en politisk deklaration som slår fast principer och gemensamma sociala mål för EU och medlemsländerna, men inte säger något om hur de ska förverkligas eller i vilken takt det ska ske. Europeiska kommissionen har emellertid visat att den är fast besluten att de ska realiseras i snabb takt. Bara några veckor efter att den sociala pelaren hade antagits vid det sociala toppmötet i Göteborg i november lade kommissionen fram ett förslag till direktiv som innehöll nya minimivillkor för arbetstagare i EU (se ”Parterna i Sverige varnar mot EU-direktiv om anställningsvillkor”).



Redan då hade kommissionen också börjat tala om att inrätta en europeisk arbetsmyndighet som skulle se till att EU:s regler om arbetstagares rörlighet tillämpas på rätt sätt. Vad skulle nu det betyda? Skulle en EU-myndighet ta över uppgifter som medlemsstaternas egna tillsynsmyndigheter – eller till och med arbetsmarknadens parter – sköter, som i Danmark och Sverige? Danmarks arbetsminister Troels Lund Poulsen uttryckte sina farhågor i ett brev till den ansvariga kommissionären Marianne Thyssen. I första hand menade han att det inte behövs någon ny myndighet för att lösa de problem som finns. I stället bör man bygga vidare på de samarbeten och mekanismer som redan existerar.

Danska krav

Om kommissionen trots allt står fast vid planerna på en europeisk arbetsmyndighet måste tre krav uppfyllas, enligt ministern. För det första måste närhetsprincipen och medlemsländernas egna befogenheter respekteras. För det andra måste den lämna utrymme för olika arbetsmarknadsmodeller och prioriteringar i medlemsländerna. Bland annat är det av yttersta vikt att en europeisk arbetsmyndighet inte inkräktar på arbetsmarknadsparternas autonomi och den nyckelroll de spelar. För det tredje ska myndigheten inte ha några övernationella befogenheter utan enbart ägna sig åt att förbättra tillämpningen av existerande regler, skrev Troels Lund Poulsen.

Den 13 mars lade kommissionen så fram det färdiga förslaget om ”inrättande av den Europeiska arbetsmyndigheten”. Vad är det då som kommissionen tänker sig att myndigheten ska göra?

Det är inte meningen att den Europeiska arbetsmyndigheten ska ersätta medlemsstaternas egna tillsynsmyndigheter eller stå över dem. Målet är att säkerställa att människor som tar arbete i ett annat land eller som utstationeras dit av sina

arbetsgivare för att arbeta, ska tillförsäkras de rättigheter som de ska ha enligt EU:s regler. Det ska myndigheten göra genom att underlätta för arbetstagare och arbetsgivare att få tag i information om rättigheter och skyldigheter i ett visst medlemsland. Den ska också stödja medlemsstaterna i deras strävanden att se till att reglerna efterlevs, bland annat genom gemensamma inspektioner. En tredje uppgift ska vara att medla mellan medlemsstater om det uppstår tvister om hur t.ex. socialförsäkringsreglerna ska tillämpas på en arbetstagare som har arbetat i flera länder.

"Försiktigt positiv"

Det återstår att se om den danska regeringen anser att förslaget uppfyller alla de krav som arbetsministern framförde. Den svenska arbetsmarknadsministern Ylva Johansson, som har liknande utgångspunkter som sin danska kollega, säger sig vara "försiktigt positiv". Enligt hennes bedömning rubbar förslaget i varje fall inte maktfördelningen mellan EU och medlemsstaterna. Om en ny myndighet är den bästa lösningen återstår emellertid att se, enligt Ylva Johansson.

Arbetsmarknadsministern får dock mothugg av den borgerliga oppositionen i Riksdagen, som menar att förslaget om en europeisk arbetsmyndighet bara är ännu ett steg i en utveckling mot alltmer överstatlighet när det gäller arbetslivsfrågor.

I det "paket för social rättvisa" som kommissionen lade fram den 13 mars ingick också ett förslag om att ministerrådet ska anta en rekommendation om att medlemsstaterna ska anpassa sina socialförsäkringar så att även arbetstagare med osäkra anställningar och egenföretagare får rätt till arbetslöshetsersättning, sjukpenning och andra socialförsäkringsförmåner som de ofta är utestängda från idag.