

Nyhet

Nästa regering ska få finländare att jobba längre

Tema

Norden närmar sig jämställdheten steg för steg

Portrett

Finlands socialminister Juha Rehula:
Det handlar inte om brist på resurser

Kommentar

Leder: Visjon eller virkelighet?

07. Mars 2011

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 2/2011

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 2/2011

Tema: Det likestilte Norden - visjon eller virkelighet?



Finansiert
av Nordisk
ministerråd

ARBEIDSLIV I NORDEN

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

UTGIVER

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

ANSVARLIG REDAKTØR

Björn Lindahl

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

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

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



Innhold

Leder: Visjon eller virkelighet?	3
Norden nærmar sig jämställdheten steg för steg	4
Danmark väntar fortfarande på en kvinnlig statsminister	6
De finska kvinnorna har erövrat de viktigaste maktpositionerna	8
Kvinnorna har förlorat mest makt i Norge	10
Vem ersätter de mäktiga kvinnor som slutar i Sverige?	12
Deltid har allt att göra med bristande jämställdhet	14
Sporskifte efterlyses i ligestillingsdebatten i Danmark	17
Mødre og fedre møter karrierelogikkens spilleregler	20
Behövs EU-regler om gränsöverskridande kollektivavtal?	22
Nästa regering ska få finländare att jobba längre	24
Finlands socialminister Juha Rehula: Det handlar inte om brist på resurser	25

Leder: Visjon eller virkelighet?

Vil danskene i år velge en kvinne til statsminister? I virkeligheten? Det har ikke skjedd før.

KOMMENTAR

07.03.2011

BERIT KVAM

Hele Norden har snart kunnet glede seg over den danske dramaserien, Borgen, fra det politiske liv, der skuespilleren Sidse Babett Knudsen spiller hovedrollen som statsminister i Danmark. Det klarer hun godt. Innen november skal det holdes valg til Folketinget. Da kan danskene for første gang få en kvinne som statsminister i virkeligheten.

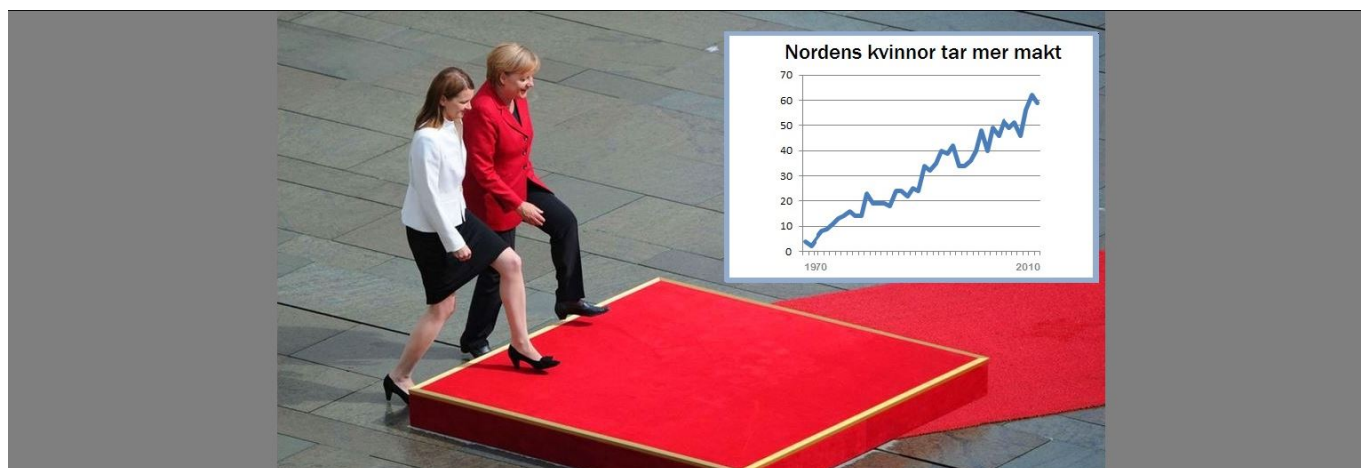
I Finland er det Riksdagsvalg i april. I Portrett gjør Finlands sosialminister Juha Rehula rede for sitt bo før valget. Et avgjørende spørsmål i valgkampen er generasjonsskiftet Finland står overfor. I nyheter kan du lese at "Nästa regering ska få finländare att jobba längre". Da spørs det om statsminister Mari Kiviniemi, fortsatt sitter i stolen.

Danmark og Sverige er de eneste landene i Norden som ikke har hatt en kvinne som statsminister. I tema "Det likestilte Norden – visjon eller virkelighet?" har Arbeidsliv i Norden gjort en egen opptelling over hvor mange kvinner som har sittet i regjering og andre offentlige maktposisjoner i de nordiske landene de siste førti år. Resultatene kan tyde på at kvinnenes fremskridende posisjon i samfunnet er i ferd med å stagnere. Interessant er det også at hvert land har sin mannsbastion der kvinnene ikke vinner innpass. Finnene vil ikke ha kvinner som fagforeningsledere. Norge vil ikke ha en kvinne som utenriksminister. Island har en kvinne som statsminister. Etter krisen har kvinnene styrket sin posisjon, men fortsatt er makten stort sett mandig. Betyr det noe?

Nordiske land er verdensmestere i likestilling; selv om variasjonen mellom landene er stor, er det høy sysselsetting blant kvinner, gode ordninger for fødselspermisjon, tilbud om pappermisjon, barnehageplasser, omsorgsboliger og kvinnene utgjør mer enn halvparten av dem som uteksamineres fra høyere utdanning. Hvorfor er det da sånn at kvinnene og makten ikke sitter i samme stol? Arbeidsmarkedet er fortsatt kjønnsdelt. Kvinnene jobber oftere ufrivillig deltid i omsorgsykker. Svenske Annelie Nordström, som leder fagforbundet Kommunal, sier i artikkelen "Deltid har allt att göra med bristande jämställdhet" at forbundet har krevd rett til heltid i tretti år uten å lykkes. Også i Danmark etterlyses et sporskifte i likestillingsdebatten.

Sigtona Halrynjo viser gjennom sin forskning at spørsmålet om likestilling er mer komplisert enn det lover og regler borger for. Selv om kvinner i par der begge har høy utdanning, jobber mer og deler familiearbeidet mer likt med partneren sin enn andre kvinner, er det likevel langt igjen til full likestilling både når det gjelder realisering av karriere og likedeling av hjem- og omsorgsansvar, skriver hun.

Visjon eller virkelighet? Spørsmålet er om ikke visjonen om likestilling er vakrere enn virkeligheten, ikke bare i dramaet på Borgen, men også i "Det likestilte Norden".



Finlands statsminister Mari Kiviniemi representerar det nordiska landet som kommer högst på AIN:s maktbarometer. Men samlat sett har de nordiska kvinnorna som mest fått 62 av 100 poäng.

Norden närmar sig jämställdheten steg för steg

De nordiska kvinnorna har varit en inspiration för kampen för jämställdhet i andra länder. Tillsammans har de intagit alla politiskt tillsatta maktpositioner utom två: Det har aldrig utsetts en kvinnlig ärkebiskop eller en kvinnlig överbefälhavare i något nordiskt land. Samtidigt är både presidenten och statsministern nu kvinnor i Finland.

TEMA

07.03.2011

TEXT OCH GRAFIK: BJÖRN LINDAHL

När Mari Kiviniemi nyligen besökte Tysklands förbundskansler Angela Merkel, så pågick debatten för fullt om kvinnor ska kvoterats in i företagens styrelser. Norge var det första landet att genomföra det 2008, men kvinnorna har samtidigt förlorat fler maktpositioner än i något annat land de senaste åren.

Arbetsliv i Norden har undersökt hur framgångsrik kampen för jämställdhet i det offentliga livet har varit i Norden.

I internationella jämförelser brukar de nordiska länderna utpekas som de mest jämställda i världen. Island, Norge Sverige och Finland har tagit de fyra första platserna i World Economic Forums Gender Gap Report under de fem år den har existerat. Bara Nya Zeeland och Irland smiter emellan, så att Danmark kommer på sjunde plats.

När Storbritannien bjöd in de nordiska och baltiska statscheferna till ett möte i London den 19-20 januari var det också den nordiska jämställdheten som fick mest uppmärksamhet.

Många sätt att mäta

Det finns många olika sätt att mäta jämställdhet. Man kan se på om kvinnor diskrimineras i lagstiftningen eller man kan mäta skillnaden i löner. Man kan räkna hur många kvinnor som sitter i företagens styrelser eller hur stor andel av parlamentet som består av kvinnor. Det är svårt att få med alla aspekter. Finlands förre statsminister Matti Vanhanen skapade rubriker 2007 när han utnämnde världens mest kvinnodominerande regering. Den bestod till 60 procent av kvinnor – tolv kvinnor och åtta män.

Men även i Vanhanens regering hade männen nyckelpositionerna. Förutom statsministern var finans-, utrikes- och industriministern män.

Var sitter makten?

Det räcker därför inte med att bara räkna huvuden om man ska få en uppfattning om hur jämställd makten är. Vissa huvuden är viktigare än andra för att det är de som fattar de viktigaste besluten. Andra är viktiga för att de har en symbol-

isk funktion - som statsöverhuvuden, ärkebiskopar och polis- chefer. Speciellt i Norden har också fackförbunden och ar- betsgivarorganisationerna en mycket stark position.

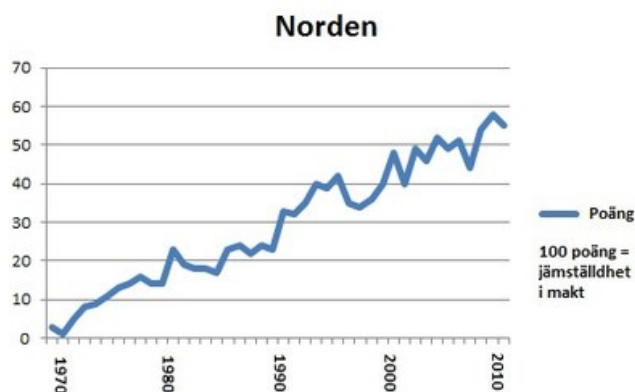
Arbetsliv i Norden har gått igenom vilka maktpositioner i det offentliga livet kvinnorna uppnått sedan 1970. Vi har valt de ministerposter som varit mest stabila och som haft mest makt. Vi har sett på arbetslivets organisationer och sex mak- tpositioner som spelar en viktig symbolisk roll.

Vi har fördelat 40 poäng i varje land, sammanlagt 200. Om kvinnorna i Norden samlat sett kommer upp i 100 poäng in- nebär det att de uppnått jämställdhet i vår maktbarometer.

Högst poäng får statsministerposten, 5 poäng. LO-ordföran- den får 4 poäng, medan vi har fördelat 4 poäng till arbetsgi- varorganisationen, så att ordföranden får två och vd:n får två.

Fortfarande ett stycke kvar

Resultatet är att de nordiska kvinnorna fortfarande har ett stycke att gå. Som mest har de kommit upp i 58 poäng.

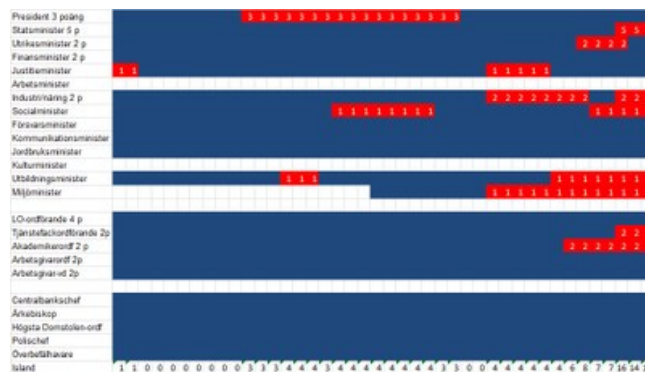


Längst har kvinnorna i Finland nått, som uppnått 15 poäng, där 20 är full jämställdhet i vår maktbarometer. Landet har nu både en kvinnlig president, Tarja Halonen och en kvinnlig statsminister, Mari Kiviniemi.

Med fem länder, 23 maktpositioner och 40 år är det svårt att få ett grepp om utvecklingen.

Grafik över de senaste 40 åren

Vi har därför också gjort en grafisk sammanställning där vi markerat de år där det varit en kvinna på den posten. Vi har varit generösa, så att det bara behövs en månad för att hela året ska markeras som "kvinnligt".



Vi har låtit oss inspirera av ländernas flaggor, så på den is- ländska grafiken har de år som kvinnorna haft maktpositi- onen markerats med rött och de poäng den positionen har med en vit siffra. Du kan se en större version genom att gå till artikeln om Island och klicka på grafiken. De övriga länderna ser du genom att klicka på rubrikerna till höger, eller i botten av denna artikel.

Socialminister, ja - men inte ärkebiskop

Den grafiska sammanställning visar hur trögt det trots allt har gått och hur frånvarande kvinnorna varit från maktposi- tionerna inom arbetslivet och andra symboliskt tunga poster som centralbankschef, polischef och ordförande i Högsta domstolen.

När en kvinna väl har uppnått en position är det emellertid lättare att få den igen. 111 av de kvinnliga poängen under de senaste 41 åren har uppnåtts genom att kvinnorna dominerat på posten som socialminister. Justitieministerposten kom- mer på andra plats med 85 poäng och utbildningsminister- posten på tredje plats med 56 poäng.

Berättar långt ifrån allt

Arbetsliv i Nordens maktbarometer ska inte tas för mer än vad det är, ett försök att åskådliggöra hur kampen för jäm- ställdhet har gått. Det finns invändningar som kan göras, som att en så stor del av de danska poängen kommer av att Dronning Margrethe suttit på tronen sedan 1972. Men i al- la de tre monarkierna har grundlagen ändrats just för att det även ska vara jämställdhet i tronföljden, så även här handlar det om politiska beslut.

Island är speciellt eftersom det inte har något försvar. Vi har där sett på vem som varit chef för kustbevakningen och vi har gett ett extra poäng till industri/näringsministern för att kompensera att landet inte har en arbetsminister.

År	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
Statsöverhuvud 3 p			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Statsminister 5 p																																												
Utrikesminister 3 p																																												
Finansminister 3 p																																												
Justitieminister																																												
Arbetsminister																																												
Industri/näringsminister																																												
Socialminister																																												
Försvarsminister																																												
Kommunikationsminister																																												
Jordbruksminister																																												
Kulturminister																																												
Utbildningsminister																																												
Miljöminister																																												
LO-ordförande 4 p																																												
Tjänstefackordf. 2 p																																												
Akademikerordf 2 p																																												
Arbetsgivar ordf 2 p																																												
Arbetsgivar-ud 2 p																																												
Centralbankschef																																												
Ärkebiskop																																												
Högsta domstolen-ordf																																												
Polischef																																												
Överbefälhavare																																												
Danmark	1	1	4	5	5	6	5	7	8	8	8	9	8	6	7	7	6	5	4	6	6	7	6	8	7	7	7	6	10	9	9	11	7	9	12	12	10	12	9	11	13	13		

Klicka på diagrammet för att se det i större format! De år en kvinna innehaft maktpositionen är markerat med vitt. Statsminister ger högst poäng - 5.

Danmark väntar fortfarande på en kvinnlig statsminister

Få länder har förberett sig så väl mentalt på att få en kvinnlig statsminister som Danmark. TV-serien Borgen har gjort stor succé även i grannländerna. Den skildrar en fiktiv kvinnlig statsminister och maktkampen på Christiansborg, slottsbyggnaden i Köpenhamn där såväl Folketinget, Statsministerns kontor och Högsta domstolen håller till.

TEMA

07.03.2011

TEXT OCH GRAFIK: BJÖRN LINDAHL

Även författaren Hanne-Vibeke Holsts trilogi Kronprinsessan, Kungamordet och Drottningoffret handlar om hur tufft det kan vara för kvinnor som vill nå toppen i politiken. Att det inte bara är fiktion har två kvinnliga partiledare fått uppleva. Bodil Kornbek tog över som partiledare efter att Kristendemokratene föll ur Folketinget 2005. Antalet röster halverades vid valet 2007. Hon pressades till att avgå efter en uppslitande intern kamp i partiet.

Lene Espersen, som blev partiledare i Det konservative folkeparti 2008, utnämndes till Danmarks första kvinnliga utrikesminister i februari 2010. En månad senare drabbades hon av en kritikstorm för att hon rest på semester med familjen till Mallorca, istället för att delta i ett möte i Kanada i Arctic-5-gruppen, där USA:s utrikesminister Hillary Clinton deltog. Den 13 januari i år meddelade hon att hon avgår som partiledare.

Byggde inte allianser

- Lene Espersen har inte använt åren i toppolitiken till att bygga upp allianser. Hennes nätverk är svaga. Inte en enda av de centrala konservativa organisationsfolken eller förtroendevalda ryckte ut till hennes försvar, då kritiken stegrade sig, var Ekstrabladets kommentar.

Kvinnoandelen på Folketinget ökade snabbt under 70- och 80-talet, men har stått fast 38 procent sedan 1998.

- Könskvoteringen till exempel till företagen styrelser har debatterats med jämna mellanrum i Danmark, men idén väcker bara begränsad uppslutning och politiskt sett så finns inte frågan på dagordningen – och kommer sannolikt inte tas upp med så länge det är en borgerlig-liberal regering, skriver forskarna i kapitlet om Danmark i ”Kön och makt i Norden”

Pia Kjærsgaard har suttit längst

Fortfarande har det inte funnits någon LO-chef som varit kvinna, men Bodil Nyboe Andersen bröt ny mark när hon 1995 blev en av världens första kvinnliga centralbankschefer – och den enda som cyklade till jobbet.

Pia Kjærsgaard från Dansk folkeparti är den kvinna som har varit medlem av folketinget längst. Hon har suttit där i mer än 27 år. Den kvinna som haft en maktposition suveränt längst är emellertid Dronning Margrethe, som har varit danskt statsöverhuvud i 40 år.

De finska kvinnorna har erövrat de viktigaste maktpositionerna

Finlands president Tarja Halonen har däremot inga politiska skandaler i bagaget och har för finländarna blivit en symbol för tryggheten. Hon valdes första gången år 2000 och hennes nuvarande period går ut 2012.

Kvoteringslag infördes 1995

Kvinnornas starka ställning i rikspolitiken återspeglades inte i lokalpolitiken och arbetslivet på samma sätt. Finland var det sista nordiska landet som fick en jämställdhetslag 1987.

1995 förstärktes den med en kvotering så att varje kön ska ha minst 40 procent vid sammansättningen av kommunstyrelser och kommunala nämnder.

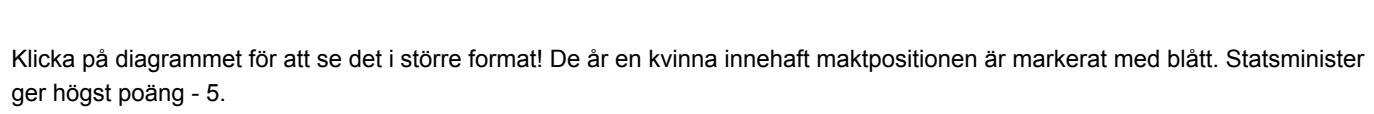
Kvoteringslagen gäller också vid sammansättningen av statsförvaltningens kommittéer och arbetsgrupper. Trots detta har andelen kvinnor i den högsta ledningen inom staten fastnat på 28 procent, trots att nästan hälften av de statligt anställda är kvinnor.

- Inte heller det faktum att den mansdominerande ledningen håller på att gå i pension har hastigt ökat antalet kvinnliga chefer, heter det i den senaste redogörelsen om jämställdheten mellan kvinnor och män från socialdepartementet.

Kvotering även för börsbolagen?

I regeringens jämställdhetsprogram för 2008–2011 är målet att öka andelen kvinnor i statliga bolagsstyrelser till 40 procent. I börsbolagens styrelser var kvinnornas andel 17 procent 2010. En diskussion har förts i Finland om det ska införas en kvoteringslag enligt norsk modell utan att det fattats något beslut om att ta det steget. Men kvoteringen kunde lika gärna behövas bland arbetstagarnas och arbetsgivarnas organisationer.

- 2009 var endast 13 procent av löntagarorganisationernas ordförande kvinnor och endast en fjärdedel av styrelsemedlemmarna kvinnor, trots att mer än hälften av hela medlemskåren var kvinnor.
- På arbetsgiversidan var endast 14 procent av styrelsemedlemmarna och suppleanterna i Finlands Näringsliv (EK) kvinnor 2009. Styrelsens ordförande och samtliga viceordförande var män. I fullmäktige, som är det högsta beslutsfattande organet, var andelen kvinnor samma år åtta procent.



Norge har varit det hetaste landet i jämställdhetsdebatten ända sedan kvoteringslagen trädde i kraft 2008. De allmänna aktiebolagen, oftast större börsbolag, måste ha minst 40 procent av varje kön i sina styrelser. Men samtidigt har kvinnorna tappat fler maktpositioner i Norge än något annat nordiskt land.

TEXT OCH GRAFIK: BJÖRN LINDAHL

Samtidigt avgick Kristin Halvorsen som finansminister efter valet 2009, och valde istället att bli undervisningsminister. Som partiledare behövde hon ägna mer tid åt sitt parti, SV, än vad hon kunde som finansminister. Med några andra rockeringar i regeringen har kvinnornas andel av maktpositionerna minskat kraftigt.

Det känns länge sedan Gro Harlem Brundtlands ”kvinno-
noregering” 1986, med 44 procent kvinnor, som den gången
var ett världsrekord.

Ska man välja den mäktigaste kvinnan i Norge idag är det troligen arbetsminister Hanne Bjurstrøm, som ansvarar för en tredjedel av den norska statsbudgeten.

Eftersom två av de tre partiledarna i den rödgröna regeringen är kvinnor märks det inte fullt så mycket i mediebilderna att kvinnornas positioner försvagats. Norge fick 2010 också sin första kvinnliga ordförande i arbetsgivarorganisationen NHO, Kristen Skogen Lund.

Kvoteringslagen, som började verka den 1 januari 2008, följdes med stort intresse inte bara av Norge, men många andra länder. Det visade sig att samtliga allmänna aktiebolag lyckades uppfylla antalet kvinnor som krävdes i styrelserna. För statligt ägda bolag infördes kvotering redan 2006. Från 2012 kommer alla företag som ägs till 2/3 eller mer av kommuner också omfattas av kvoteringen.

Därmed har Norge på det området en suverän första plats i Norden. Kvinnoandelen bland de börsnoterade bolagens styrelser ökade från på fem år från nio procent 2004, till 36 procent. Att det inte blev fullt 40 procent beror på att det kravet gäller först när en styrelse har tio medlemmar eller mer. I en styrelse med t ex tre personer räcker det med att bägge kön är representerade, vilket ger 33 procent.

Marit Hoel i Center for Corporate Diversity har följt utvecklingen av kvinnoandelen i nordiska styrelser de senaste åren. Hon rapporterar följande jämförbara tal för de största nordiska företagen 2010:

Land	Antal styrelsemedlemmar	Därav kvinnor	Andel
Norge	732	229	31,3
Sverige	1550	339	21,9
Finland	678	114	16,8
Danmark	893	109	12,5

Här ingår inte bara det allmänna aktiebolagen, utan det är en bredare grupp företag.

Det finns nästan ingen forskning kring kvinnor och kön i börsnoterade företag på Island. Men enligt Statistiska Centralbyrån var kvinnoandelen bland styrelsemedlemmarna i de största företagen på Island 13 procent 2008, mot 8 procent 2007.

Vem ersätter de mäktiga kvinnor som slutar i Sverige?

TEMA
07.03.2011
TEXT OCH GRAFIK: BJÖRN LINDAHL

Tillsammans med Finland har kvinnoförbunden spelat en större roll i politiken än i de övriga nordiska länderna. Den svenska industristrukturen med många stora företag har ock-

så gjort att de haft mer makt än vad företagarna haft i Norge, där de största företagen har staten som dominerande ägare.

Fyra av partierna har egna kvinnoförbund och Sverige har sedan 2005 ett eget kvinnoparti, Feministiskt Initiativ, som visserligen bara fick 0,4 procent i Riksdagsvalet 2010, men som fram till januari i år har haft Gudrun Schyman som partiledare. Hon är en av Sveriges mest markanta politiker och var 1993-2003 partiledare för Vänsterpartiet.

Tre av de största svenska partierna har ännu inte haft en kvinnlig partiledare – Moderaterna, Kristdemokraterna och Sverigedemokraterna, som emellertid kom in i Riksdagen först 2010.

Hur fort utvecklingen ändå har gått ser man om man jämför dagens regeringar med den Olof Palme bildade 1973. Fram till då hade Sverige bara haft fem kvinnliga statsråd. Olof Palme utsåg tre kvinnliga statsråd och 17 manliga. Men alla de tre kvinnorna, Gertrud Sigurdsen, Anna-Greta Leijon och Lena Hjelm-Wallén, utnämndes till konsultativa råd, vilket innebar att de inte var chefer för egna departement.

Först med jämställd regering

Ingvar Carlsson var den förste statsministern som hade en regering som till 50 procent bestod av kvinnor. Det var i hans tredje regering, som satt från oktober 1994 till mars 1996. Där var elva av de 22 statsråden kvinnor.

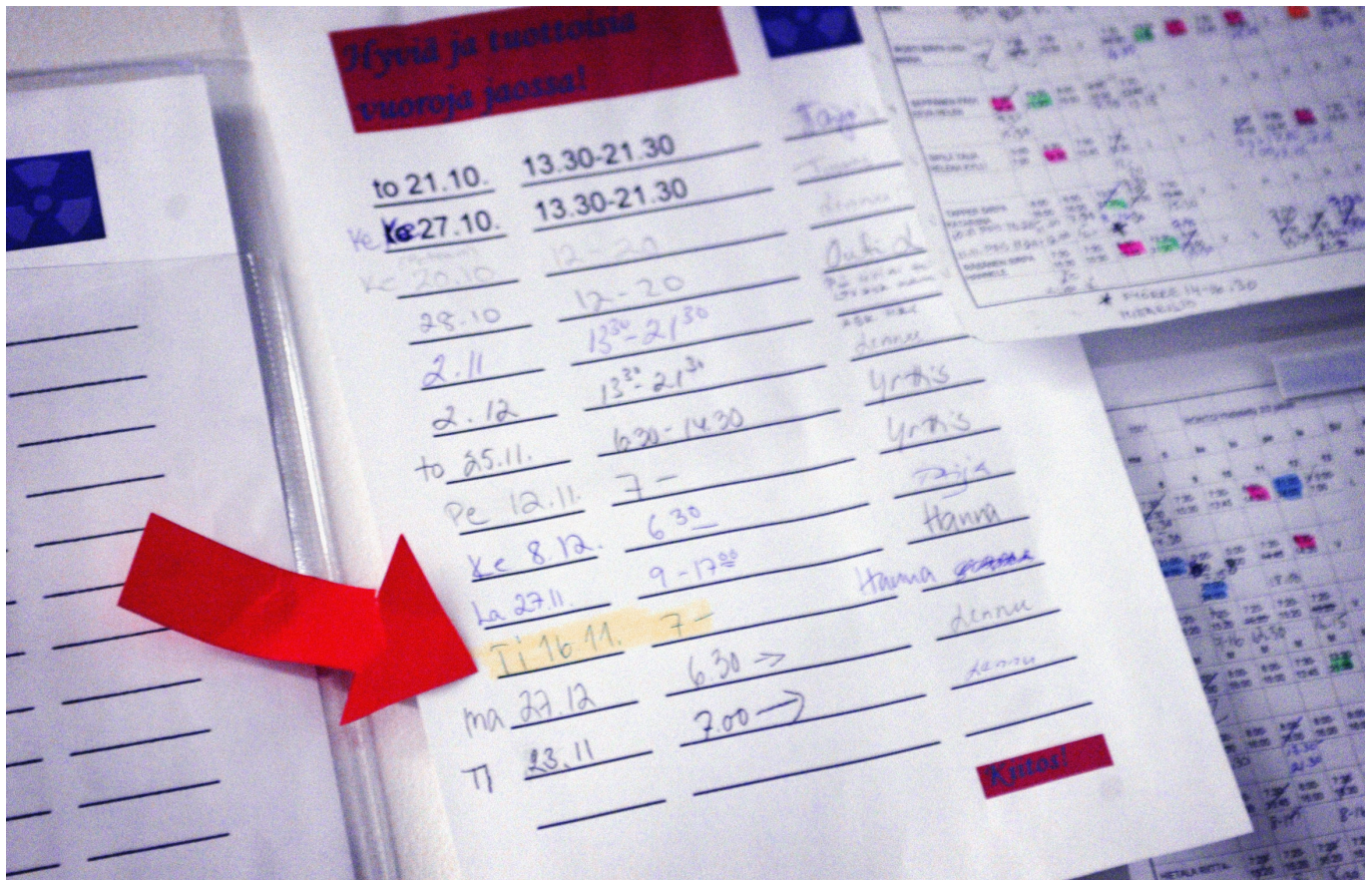
Debatten om en kvotering av kvinnor till börsbolagens styrelser har varit intensiv även i Sverige. Men den har varit mer principiell och handlat om staten ska kunna gripa in och inskränka aktieägarnas rätt att själva fritt utse företagen styrelser, jämfört med debatten i Norge.

Ville kvotera, men avgick

Den förre arbetsministern Sven Otto Littorin sa i en intervju den 5 juli 2010 att han vill införa kvotering av kvinnor i styrelserna eftersom det tog för lång tid att uppnå jämställdhet där

- Med nuvarande takt får vi vänta i 150 år, sa Sven Otto Littorin.

Han hade emellertid inte förankrat utspelet i den koalitionsregering av fyra borgerliga partier som han satt i. Eftersom han avgick två dagar senare blev effekten inte densamma som i Norge, där det var en manlig minister, Ansgar Gabrielsen, som till sist fick igenom förslaget. Det visar att det inte alltid är kvinnor som för den mest effektiva jämställdhetspolitiken, även om kvoteringsförslaget i Norge förberetts i många år och av flera kvinnliga ministrar innan Gabrielsen genomförde det.



Deltid har allt att göra med bristande jämställdhet

De många ofrivilliga deltiderna är sprungna ur vårt sätt att värdera kvinnors arbete. Det hävdar Annelie Nordström, fackförbundet Kommunals ordförande. Förbundet har krävt rätt till heltid i 30 år. Det har gått trögt och efter den ekonomiska krisen 2009 har det blivit svårare.

TEMA

07.03.2011

TEXT: GUNHILD WALLIN FOTO: CATA PORTIN

- Frågan om rätten till heltid har fallit tillbaka. När det är ekonomisk kris är det de heltidsarbetslösa männen från industrin som uppmärksammas, trots att också kvinnor drabbas. Vi ser att vårdbranschens motsvarighet till industrins uppsägningar i svåra ekonomiska tider är att sänka sysselsättningsgraden, säger Annelie Nordström.

När hon börjar prata om rätten till heltid och vad det betyder för jämställdheten tycks hon inte kunna sluta. Tveklöst brinner hon för detta och värderar det som en av de viktigaste frå-

gorna som rör kvinnors rättigheter. Deltid ger lägre lön och i förlängningen sämre pension, det ger färre utvecklingsmöjligheter i arbete, ökad ohälsa och dessutom blir ersättningen lägre om man blir sjuk. Visst finns många familjer som väljer att kvinnan jobbar heltid, men bakom det valet döljer sig ofta brist på jämställdhet. Den som tjänar minst blir hemma med barnen och många kvinnor fastnar i det.

Kvinnors arbete värderas lägre



- Att kvinnor jobbar deltid har sitt ursprung i att arbetsgivarna värderar kvinnors arbete mindre. Många män vill dessutom ha kvinnorna hemma mera för att kvinnorna ska ta huvudansvar för familjens behov, det vill säga deltiden är ett uttryck för bristande jämställdhet i hemmet, säger Annelie Nordström.

Ett antal branscher utmärker sig för särskilt många deltider, frivilliga eller ofrivilliga, och de är i Sverige som liksom i resten av Europa, skolan, äldreomsorgen och handikappomsorgen. Av Kommunals drygt 500 000 medlemmar jobbar ungefär hälften deltid. Av dem är en fjärdedel så kallad ofrivillig deltid. Resten verkar välja deltid, men Annelie Nordström är tveksam till det. Arbetslöshetskassan tillåter deltidssanställda att stämpla i 75 dagar, sedan måste de välja hel arbetslöshet eller inte stämpla alls. Det gör att de som vill gå upp i tid inte blir synliga i statistiken. Man ska också ha klart för sig, betonar hon, att det inte handlar om rena halv-, eller trekvartstider. Deltiderna idag tar sig många tidsmässiga uttryck. Arbetsgivarna lägger ett schema och arbetstiden räknas ut efter det, ofta i udda procentsatser.

- I dag har det också blivit vanligare med delad tur, det vill säga man går in och jobbar på morgonen några timmar och kommer tillbaka på kvällen. Det skapar stora problem. Familjelivet blir lidande, men det innebär också att kvinnorna jobbar när arbetspasset är som allra mest intensivt. Många orkar därför inte gå upp på heltid, säger Annelie Nordström.

Lokala förebilder

Kommunal har angripit frågan på många olika sätt under de trettio år man arbetat med frågan. Man har utan framgång

krävt lagstiftning, man har i avtalsrörelse efter avtalsrörelse krävt rätt till heltid, men fått nej. Man har tagit fram rapporter som visar att det lönar sig med fler heltider, till trots för vad arbetsgivarna ofta tror. Man har också erbjudit hjälp vid genomförandet av deltid till heltid. Centralt har politikerna tvekat att skapa bindande lagar eller avtal. Nu provar man att påverka politikerna för att de ska avtala om rätten till heltid i skattefinansierade verksamheter. Man har också, efter beslut i senaste avtalsrörelsen, bildat en arbetsgrupp tillsammans med Sveriges Kommuner och Landsting som ser på lokala lösningar av arbetstidsfrågan.

- Fram till 2030 går 150 000 personer inom vården i pension. Samtidigt minskar ungdomarnas intresse för gymnasiets vårdlinjer drastiskt. Det är väldigt negativt. Vi måste skapa attraktiva arbetsplatser med goda löner och bra arbetsvillkor så att det blir intressant att jobba på en av framtidens stora arbetsmarknadsområden, säger Annelie Nordström.

Lokalt varierar viljan och modet att verka för rätten till heltid. Några kommuner infört rätt till heltid i sina arbetstidsavtal, bland annat i Bollnäs, Luleå, Munkfors och Söderhamn. Andra kommuner har infört rätt till heltid inom vård och omsorg.

I Nynäshamn har man jobbat länge med att få upp deltiderna inom vården till heltid. Kommunal sektionsordförande Birgitta Alkvist berättar att hon får många samtal från kommuner runt om i Sverige, som vill höra hur de framgångsrikt lyckats omvandla så många deltider till heltider, sammanlagt nästan hundra tjänster inom vården på cirka fyra år. Hon är glad över uppmärksamheten, samtidigt måste de ju hinna jobba med genomförandet i praktiken och det kräver tid och engagemang.

- Rätten till heltid är den största jämställdhetsfråga som finns. Kvinnor behöver och ska ha rätt till en egen inkomst, konstaterar Birgitta Alkvist.

Bra grundbemanning behövs

Hon berättar att hon arbetat för rätten till heltid sedan hon blev ordförande för Kommunals sektion i Nynäshamn 1995. Det har varit trögt. Arbetsgivarna har varit rädda för att det ska kosta för mycket och att det ska bli svårare att driva vårdens verksamheter. Men 2007 fick en medlem nog. Hon och Birgitta Alkvist sökte upp kommunstyrelsens ordförande och visade att kommunen använde 45 miljoner kronor till vikarier. "Det låter inte klokt", sa han och där och då påbörjades arbetet att skapa heltidstjänster för alla.

Kommunen tog hjälp av Paula Liukkonen, docent i företagsekonomi och bland annat expert på bemanningens ekonomi. Hon utbildade fackliga företrädare och lyfte fram varje arbetsplats ekonomi för att se hur man kunde skapa utrymme för heltidstjänster.

- Man måste ha kunskap och kunna räkna när deltider ska bli heltider. Förutsättningen för att det ska lyckas är att man har en bra grundbemanning, säger Birgitta Alkvist.

Lösningen har varit att alla anställda inom vården har fått en så kallad "flyt" tid, även de som från början har haft en heltid. Meningen är att huvuddelen av arbetet sker på en plats och att en del av anställningen är rörlig och att man då jobbar på andra avdelningar eller vårdenheter.

Från början fanns ett visst motstånd, men nu verkar de flesta tycka att det är intressant att se olika delar av verksamheten. Det har heller inte blivit dyrare för kommunen, tvärtom, berättar Birgitta Alkvist.

Problemet nu, som riskerar att föra arbetet bakåt, är de besparingar som görs i de sociala nämnderna. Det försvårar möjligheten till heltid för alla som vill. Arbetet blir stressigare och i äldreomsorgen har det också blivit tyngre eftersom de gamla idag är både äldre och sjukare än för tio år sedan. Färre orkar hoppa runt på olika ställen.

- Lösningen är att heltiden räknas i färre timmar. Det är trots allt skillnad på tjänstemän och fotfolk, vad man än säger, säger Birgitta Alkvist.

Hoforsmodellen

En annan kommun som var tidigt ute med rätten till heltider för alla var Hofors kommun. En av initiativtagarna var Sven Fernlund Skagerud, idag verksam i Avesta kommun där han arbetar för att göra deltid till heltider. Också hans arbete väcker nyfikenhet i kommunerna och han reser ofta ut och berättar. I Avesta har man gått från 40 procents deltid till i stort 100 procent heltidsanställda. Hemligheten är att de använder sig av ordinarie personal, istället för timvikarier. Liksom i Nynäshamn kräver övergången solidaritet mellan de som har heltid och de som har deltid. Heltiderna får finna sig i att en del av tjänsten blir så kallad rörlig, det vill säga man kan flyttas till en annan arbetsplats en viss del av arbetstiden.



- En del är emot. Cheferna är rädda för att inte hålla budget, facket kan sakna kunskap och av heltiderna krävs ändrade rutiner och att de är solidariska med dem som gått upp i tjänst, berättar Sven Fernlund Skagerud.

Det krävs tydliga beslut för att deltid ska bli heltid, hävdar han. Politikerna måste peka med hela handen. Men går man igenom detta kommer man ut med äran i behåll. Erfarenheterna från Hofors, där man började med arbetet redan 2003 visar att sjukfrånvaron sjunker, att man trivs bättre, mår bättre och att man kan påverka sin ekonomi. Tveklöst är deltid en jämställdhetsfråga, säger Sven Fernlund Skagerud.

- Hade hemtjänsten bemannats av män hade det inte varit några deltid där, säger han.



Ligestillingsminister Lykke Friis vil droppe kvindernes kampdag 8. marts

Sporskifte efterlyses i ligestillingsdebatten i Danmark

Er det brug for kvoter eller et mandepanel som i Norge for at speede ligestillingen op? Det er der meget delte meninger om i Danmark, men de fleste er enige om, at der er brug for en ligestillingsdebat, der favner begge køn.

TEMA

07.03.2011

AF MARIE PREISLER FOTO: ANDERS BIRCH

Det udløste flere skuldertræk end klapsalver, da Danmarks borgerlige ligestillingsminister, Lykke Friis, forleden i et avisinterview foreslog at droppe kvindernes kampdag 8. marts og invitere mændene med.

Dagen bør i stedet være en kampdag for lige muligheder for alle, mener ministeren, der ved samme lejlighed annon-

cerede, at hun vil oprette et nyt mandepanel som i Norge. Formålet er at bringe ligestillingsdebatten tilbage i samfundet. I dag er det kun kvinder, der diskuterer kvinder med kvinder, vurderer den danske ligestillingsminister.

Ministerens udsagn får en blandet modtagelse blandt kønsforskere og feminister.



- Både kønsforskere og aktivister har påpeget, at man skal passe meget på ikke at sløre billedet af ulighederne. Det kan ske, hvis kvindernes kampdag bliver en dag, hvor kvinder og mænds privilegier rodes sammen, og hvor der kommer fokus på alt og alle, siger Michala Hvidt Breengaard, der er cand.scient.soc og forskningsassistent ved Koordinationen for Kønsforskning på Sociologisk Institut ved Københavns Universitet.

Ministeren er også på vildspor, når hun hævder, at mænd ikke indgår i ligestillingsdebatten, mener Mette Bom, debattør og forfatter til flere bøger om kvinders vilkår og hverdagsfeminisme.

- Det er en myte. Jeg oplever, at mange mænd allerede er aktive og seriøse deltagere i debatten.

Behov for værdidebat

Hun ser masser af grunde til fortsat at have fokus rettet mod kvinders ligestilling.



- Det er nødvendigt, så længe der er stadig markant forskel på, hvad kvinder og mænd tjener i løbet af livet. Mænds vold mod kvinder er også stadig et stort problem. Vi mangler også en debat om de fravalg, kvinder er nødt til at foretage, siger Mette Bom.

Mette Bom vurderer, at feministerne i deres iver efter at få kvinder til at søge karrierejob og forfremmelse har glemt at diskutere, hvordan kvinderne opnår balance og ro. Hun kender mange eksempler på kvinder, der mislykkes med at have turbo på arbejdslivet og samtidig prioriterer deres familieliv højt:

- Mange går ned med stress, så de bagefter er nødt til at tage tre år derhjemme som husmor for at komme til hæfterne igen. Og det er jo det modsatte ekstreme og gavner ikke ligefrem ligestillingen.

Mette Bom oplever, at ligestillingsdebatten er præget af ufrugtbare konfrontationer mellem borgerlige – blå – feminist, der taler om frit valg, mens feministerne på venstrefløj – de røde – kræver lovgivning og kvoter som værktøj til at få flere kvinder på topposter. Parterne skulle meget hellere mødes om at diskutere den moderne kvindes værdigrundlag, mener hun, der selv er tilhænger af kvoter.

Kvoter eller ej

Den danske regering er imod at lovgive om kvoter for kvinders repræsentation i aktieselskabsbestyrelser, sådan som det er indført i Norge. Som argument imod kvoter har den danske ligestillingsminister ved gentagne lejligheder brugt det norske eksempel. 30 procent af de norske aktieselskaber valgte at ændre selskabsform til anpartsselskaber for at slippe for kvotekravet.

- Norge er et glimrende eksempel på, hvad man ikke skal gøre. Løsningen ligger i at vise tillid til virksomhederne, udtalte Lykke Friis i forbindelse med en nylig kampagne "Op-

eration kædereaktion - Anbefalinger for flere kvinder i bestyrelser”.

I alt 31 større danske virksomhed har som led i kampagnen forpligtet sig til at arbejde målrettet men frivilligt med at styrke mangfoldigheden i bestyrelseslokalerne. I dag udgør kvinder kun 10,4 procent af danske børsnoterede aktieselskabers bestyrelser. Trækkes de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer fra, er den kvindelige andel 5,6 procent. På ledelsesplan er kun 5,4 procent af topcheferne i det private erhvervsliv kvinder.

Barselsregler virker

At ligestillingen sker af sig selv af frivillighedens vej er der ikke mange danske kønsforskere, der tror på. Michala Hvidt Brengaard peger på de svenske barselsregler som et effektivt middel til ligestilling:

- Ministerens sang om frivillighed er sunget i mange år uden at rykke ret meget. I Sverige har man indset, at holdninger kan påvirkes af lovgivning og politiske indgreb. Blandt andet ser vi, hvordan øremærkning af barsel til mænd har betydet en klart mere positiv indstilling til mænds barsel - både for den individuelle mand og kvinde, men også på arbejdsmarkedet.

Hvis det kommende folketingsvalg fører til et systemskifte vil børsnoterede danske virksomheder til gengæld have mindst 40 procent kvinder i bestyrelserne fra år 2015. Socialdemokraterne og SF fremlagde i januar et ligestillingsudspil, som bliver gennemført, hvis de to partier får regeringsmagten. De to partier vil også øremærke 12 ugers barsel til fædrene, virksomhederne skal gennemføre flere og bedre kønsopdelte lønstatistikker, købesex skal forbydes, og så skal Danmark have en mandekommission, der skal undersøge, hvorfor flere og flere drenge dropper ud af folkeskolen, og hvorfor mænd i højere grad end kvinder bliver tabere.

De svage drenge

De svage drenge og mænd er et alvorligt problem, der let overses i ligestillingsdebatten, mener Martin D. Munk, professor og leder af Center for Mobilitetsforskning på Aalborg Universitet.

- Det er glimrende at diskutere, hvordan kvinder flere pladser i selskabsbestyrelser, men vi skal ikke glemme, at mænd på nogle områder er det svage køn. Der er flere drenge, der klarer sig skidt, lever mere usundt, og mænd lever et kortere liv. Der er også udsatte piger, som vi skal tage os af, men studier viser, at drenge rammes hårdere end piger af sociale vilkår, siger Martin D. Munk.

Også på de videregående uddannelser klarer pigerne sig markant bedre end drengene. Kvindelige studerende er i overtal på lange videregående uddannelser. Ikke blot i Danmark men i de fleste lande i Vesten. Det er dog ikke ensbetydende med, at kvinder dermed automatisk sikres ligestilling til de øverste embeder, på sigt, mener Karen Sjørup, lektor og ligestillingsforsker ved Institut for Samfund og Globalisering på RUC:

- Der er stadig et usynligt glasloft, kvinder støder imod. Det er højere oppe end tidligere. Men det er der.

Som eksempler nævner hun, at kvinder i toppolitik typisk er ordførere på bløde områder som socialpolitik, mens mandlige politikere går efter at blive finans- og udenrigsordførere. Og selvom der er overtal af kvindelige præster, er kvinderne underrepræsenteret, når det gælder lederjob inden for kirken, provst og biskop.



Mødre og fedre møter karriereologikkens spilleregler

Nå er vi vel likestilt? Økt utdanningsnivå blant kvinner, nye idealer for faderskap og utvikling av arbeid-familievennlige ordninger har endret de ytre rammene for mødres og fedres tilpasning til arbeid og familie. Sammenlignet med studier fra 30 år tilbake har kvinner gjort et ”stort sprang”. Min avhandling ”Mødre og fedre i møte med karriereologikkens spilleregler” synliggjør imidlertid at disse samfunnsendringene ikke har vist seg å være tilstrekkelige i forhold til å realisere likestilling verken i arbeidsliv eller i familieliv.

FORSKNING

07.03.2011

AV SENIORFORSKER SIGTONA HALRYNJO, ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET

Avhandlingen er basert på en spørreskjemastudie med svar fra 3924 kvinner og menn i tre norske eliteprofesjoner, intervjuer med 42 eliteutdannede kvinner og menn, en casestudie fra et stort norsk konsern – og en EU-studie der 102 menn er intervjuet om sin tilpasning til arbeid og familie. Analysene viser at selv om høyt utdannede kvinner både jobber mer og deler familiearbeidet mer likt med partneren sin enn andre kvinner, er det likevel langt igjen til likestilling både når det gjelder realisering av karriere og likedeling av hjem- og omsorgsansvar – også i denne gruppen.

Jeg finner ingen forskjeller i karriererealisering blant kvinner og menn som ikke har barn, men derimot blant fedre og mødre. Fedre dominerer på toppledernivå, mødre dominerer på laveste stillingsnivå. Dette handler ikke om forskjell i preferanser: Eliteutdannede kvinner og menn - både med og uten barn - har like sterke preferanser for karriere, lønn og avansement. Og nesten ni av ti eliteutdannede kvinner sier at det beste for en familie med barn under skolealder er at mor og far jobber like mye og deler likt på ansvaret hjemme. Likevel fordeles omsorgsansvaret kjønnsstradisjonelt – og skjev fordeling av omsorgsansvar fører til skjev fordeling av karriere. Høyt utdannede fedre kan velge mellom å dele likt på hjemmebane, eller å overlate hovedansvaret til partneren sin. Høyt utdannede mødre derimot, kan velge mellom å dele likt eller å ta hovedansvaret selv. Å ha en partner som tar hovedansvaret på hjemmefronten er fremdeles svært, svært uvanlig – for en kvinne. Dermed har også mødre og fedre ulike betingelser for å lykkes innenfor karriereologikkens spilleregler.

Familievennlige ordninger er innført for å gjøre det lettere å kombinere arbeid og familieliv. Avhandlingen synliggjør mangelen på samsvar mellom de formelle spillereglene som

gjørne fokuserer på å være inkluderende og arbeid-familievennlige og de reelle spillereglenes krav til å fremstå som dedikert og uerstattelig på jobb – og som dermed premieres med karriere- og utviklingsmuligheter.

Det kan være svært krevende å være uerstattelig både hjemme og på jobb. Når opplevelsen av utilstrekkelighet blir for sterk, er den typiske løsningen at mor finne seg en familievennlig jobb der kravene er lavere og meningsinnholdet i større grad realiseres i fritiden. Et slikt skifte innebærer at arbeid-familietilpasningen kan følge andre og mer håndterbare spilleregler der bruk av familievennlige ordninger ikke ”straffes”. Men dette skiftet innebærer også å gi avkall på karriere- og selvrealiseringsmuligheter som typisk kobles sammen med eliteutdanningsjobber. Familievennlige tiltak kan være viktige bidrag for å gjøre det mulig for medarbeidere å få arbeidsliv og familieliv til å henge sammen. Men dersom de systematisk benyttes i større grad av kvinner enn av menn, bidrar de også til å opprettholde kjønnsstradisjonelle arbeid-familiemønstre.

Dermed blir resultatet at kvinner og menn, på tross av samme utgangspunkt, ender med systematisk forskjellige arbeid-familietilpasninger: fedre følger i større grad karriereologikkens forventninger om kontinuerlig investering og belønnes med utviklings- og karrieremuligheter, mens mødre i større grad tar hovedansvaret hjemme og satser på at karrieresatsingen kan settes ”på vent”. Fedres karriere får i større grad forkjørsrett, mens mødres karriere i større grad ser ut til å ha vikeplikt.

I møte med den individuelle konkurransen om arbeidslivsprivilegier – som ikke bare handler om jobb- og inntekstrygghet, men også om muligheter til å få spennende og

utviklende arbeidsoppgaver, avansemuligheter og lønnsutvikling – kan en innebygd premiering av ubelemrede arbeidstakere skape et kjønnnet paradoks, der familievennlige tiltak ender opp som likestillings- eller omsorgsgiveruvennlige.

Avhandlingen utfordrer dermed den tradisjonelle tilretteleggingslogikken og viser hvordan karrierelogikkens spilleregler basert på å kunne gjøre seg uerstattelig, per definisjon premierer ubelemrethet fra omsorgsansvar. Det har vært argumentert for at nedslagsfeltet for hva som oppfattes som relevant familiepolitikk må utvides til å omfatte arbeidslivets vilkår. Den store utfordringen er imidlertid i hvilken grad – og eventuelt på hvilke måter – det er mulig å regulere arbeidslivets vilkår i de deler av arbeidslivet der karrierelogikkens spilleregler er virksomme.

Permisjon med lønn og kompensert reduksjon i arbeidstid blir vanligvis sett på som et ubetinget gode som arbeidstakere kan stå sammen om å fremforhandle overfor arbeidsgiver. Innenfor en karrierelogikk derimot, er tid til jobb like mye en investeringskostnad og konkurransefortrinn som muliggjør kontinuerlige prestasjoner og dermed øker sjansene i konkurransen om de spennende mulighetene. Selv lønnskompensert permisjon og lovfestede rettigheter kan dermed bli et problem. For videre forskning blir det dermed interessant å studere muligheter og begrensninger for regulering av karrierelogikkens spilleregler. Vi trenger å vite mer om hvordan utviklingen av et stadig mer evaluerings- og prestasjonsmålorientert arbeidsliv påvirker utformingen av, og uttrykket til karrierelogikkens spilleregler, i ulike bransjer og arbeidsorganisasjoner.

Prinsipielt er det mulig å tenke seg en situasjon der alle arbeidstakere som faktisk har omsorgsansvar for barn også tar sin del av omsorgsansvaret. I en slik situasjon ville karriereulempen ved å være "belemret" med omsorgsansvar reduseres kraftig. Dersom likestilling i arbeidsliv og hjemmeliv er målet, noe både kvinner og menn i høytutdanningsgrupper gir stor tilslutning til, må utforming og bruk av arbeid-familievennlige tiltak ikke bare vurderes ut fra potensialet for å redusere opplevd stress og press på kort sikt, men også i lys av omsorgsansvarets (kjønnede) betingelser, knyttet til hvem som har og hvem som er en partner som tar hovedansvaret hjemme, og karrierelogikkens spilleregler – der trumfkortet nettopp er å konstruere seg selv som "uerstattelig".

Les mer om Sigtonas Halrynjos forskning og publikasjoner [her](#)

Behövs EU-regler om gränsöverskridande kollektivavtal?

I år ska arbetstagare i Danmark, Finland, Norge och Sverige få besked om hur många aktier var och en har tjänat in i det franska företaget Suez S.A. Det är innebörden av ett kollektivavtal som gäller för alla anställda i koncernens bolag världen över. Sådana här gränsöverskridande avtal har blir allt vanligare. Men kan en arbetstagare i t.ex. Danmark vara säker på att få vad hon har rätt till enligt ett kollektivavtal som slutits i Frankrike?

ANALYSE

07.03.2011

AV KERSTIN AHLBERG

Fackliga företrädare i Europa har länge förespråkat att man ska försöka förhandla fram gränsöverskridande kollektivavtal. När den fria rörligheten ger arbetsgivarna möjlighet att flytta sin verksamhet dit där arbetskraften är billigast, duger det inte med avtal som inte gäller längre än till nationsgränsen. Om samma kollektivavtal gäller i hela Europa kan arbetsgivarna inte spela ut arbetstagare i olika länder mot varandra så att de tvingas konkurrera med sänkta löneanspråk, menar de.

Vad de i första hand tänker på är alltså de traditionella kollektivavtalen som direkt reglerar löner och anställningsvillkor i olika branscher.

Dessa tankar har aldrig förverkligats. En anledning är att långtifrån alla fackliga organisationer kan tänka sig att släppa ifrån sig makten över lönerna till någon europeisk förhandlingsdelegation. Inte minst de nordiska ländernas fackliga organisationer motsätter sig en sådan centralisering, kanske för att de har en stark position på hemmaplan, samtidigt som deras inflytande i förhandlingar på gränsöverskridande nivå skulle bli begränsat.

Men även om de skulle ändra uppfattning finns det ett annat hinder: Utsikterna för att arbetsgivarna skulle ge sina organisationer på Europainivå mandat att förhandla om löner och anställningsvillkor i branschen är minst sagt avlägsna. De strävar tvärtom sedan decennier mot att decentralisera och individualisera lönebildningen. Och när facken inte – som i avtalsförhandlingar på hemmaplan – kan använda stridsåtgärder så har de inget påtryckningsmedel för att tvinga arbetsgivarna till förhandlingsbordet.

En annan typ av gränsöverskridande kollektivavtal är däremot en realitet idag och har fått ett kraftigt uppsving sedan år

2000. Det är avtal i multinationella koncerner som ska gälla för de anställda över hela Europa, eller till och med globalt. Dessa avtal handlar dock inte om vilka löner arbetstagarna ska ha.

- Den kanske största gruppen handlar om hur parterna ska hantera omstruktureringar i företaget, så att man så långt som möjligt undviker att säga upp anställda. Avtalen kan gälla generellt eller en viss, pågående omstrukturering.
- En annan viktig grupp av avtal är de som går ut på att skapa gemensamma system för att föregripa förändringar i omvärlden och anpassa sig till dem, t.ex. genom att kartlägga arbetstagarnas behov av kompetensutveckling och erbjuda var och en regelbunden fortbildning.
- Den tredje stora kategorin är avtal där företagsledningen förbinder sig att se till att arbetstagarnas grundläggande rättigheter enligt olika människorättskonventioner och ILO:s kärnkonventioner respekteras överallt i världen där det bedriver verksamhet.

Avtal som rör pågående omstruktureringar innehåller ibland regler exempelvis om hur stora eventuella avgångsvederlag ska vara, eller om ekonomiska villkor i samband med omplacering till andra arbeten.

Men på det hela taget är det mycket sällsynt att de gränsöverskridande avtalen direkt reglerar preciserade rättigheter (eller skyldigheter) för var och en. På det sättet är avtalet om delägarskap för de anställda i Suez-koncernen alltså ovanligt. De flesta av de fåtaliga exemplen hittar man just i franska företag.

Företag med säte i de nordiska länderna tycks t.ex. av någon anledning nästan uteslutande sluta avtal om respekt för grundläggande rättigheter. Bland dem är Danske Bank, norska Aker och svenska Elanders.

Oavsett vad avtalen handlar om brukar de innehålla regler om hur parterna ska säkra att det man har kommit överens om faktiskt genomförs i de olika länderna. Vanligtvis inrättar man en gemensam övervakningskommitté som ska följa upp hur avtalet tillämpas i praktiken och där parterna ska försöka lösa tvister om hur det ska tolkas.

Men den stora frågan är vad som gäller om detta inte räcker. Ett vanligt kollektivavtal blir ju rättsligt bindande för alla som omfattas, men vilka rättsliga effekter har ett gränsöverskridande avtal om frågan ställs på sin spets? Kan koncernledningen i Frankrike tvinga ett dotterbolag i ett annat land att följa avtalet? Kan en fackförening i Tjeckien som är missnöjd med hur det tillämpas gå till domstol för att få rätt? Och är det överhuvudtaget lönt för en Suez-anställd i Finland att stämma arbetsgivaren om hon inte har fått så många aktier som det franska kollektivavtalet säger?

Det finns inga gemensamma EU-regler om detta. Varje land har sina egna regler om hur avtalsförhandlingar ska gå till, vilka effekter ett kollektivavtal har och vilka som blir bundna av det, och de reglerna är väldigt olika. Det är inte ens säkert att ett kollektivavtal som har slutits i något av de nordiska länderna räknas som ett kollektivavtal i ett annat land. Men eftersom företag och europeiska fackliga organisationer nu faktiskt sluter avtal som är tänkta att gälla i flera länder vill EU-kommissionen ta fram gemensamma regler om hur parterna ska kunna ge avtalen rättslig effekt – om de vill göra det. Det är alltså inte tal om att göra alla gränsöverskridande direkt bindande.

Ett första förslag som hade utarbetats av en grupp forskare lades fram 2006, men det väckte ingen större entusiasm hos arbetsmarknadens parter. Den europeiska arbetsgivarorganisationen BusinessEurope vill över huvud taget inte att det antas några regler, inte ens om det blir frivilligt att använda dem. Den fackliga sidan tyckte inte att förslaget var tillräckligt bra.

Men kommissionen ger sig inte. Den har arbetat vidare tillsammans med experter från alla medlemsländer och tänker lägga fram ett nytt förslag under 2011. Samtidigt är forskare runt om i Europa upptagna med samma fråga, bland annat inom forskningsprogrammet Regulating Markets and Labour (ReMarkLab) vid Stockholms universitet. I början av april samlas ledande forskare till en internationell konferens där för att ge sina bidrag till diskussionen.

Det är lätt att se att gränsöverskridande avtal kan ha fördelar för arbetstagarna. I länder där facket är svagt kan de omedelbart bidra till att förbättra villkoren. Starkare fackliga organisationer, som de i Norden, kan kanske tycka att de klarar förhandlingarna för sina medlemmar bättre på egen hand, i

varje fall på kort sikt. Å andra sidan innebär stora skillnader i anställningsvillkor på längre sikt en press nedåt på de nationella kollektivavtalen.

Uppenbarligen kan det finnas fördelar med enhetliga regler i vissa frågor även för arbetsgivarna, annars skulle de senaste årens starka uppsving för gränsöverskridande avtal i multinationella företag knappast ha ägt rum. Man kan invända att en del är föga förpliktande och mest tjänar till att företaget ska kunna visa upp en snygg fasad, särskilt bland dem som rör grundläggande rättigheter. Men det gäller inte alla. I många kan man se en tydlig ambition att de ska vara bindande, ibland står det till och med uttryckligen. Då är det också rimligt att det finns regler som gör att parterna kan förutse vilken verkan deras avtal kommer att få.

Frågan är bara hur de ska se ut. Det är lättare att säga tulipannaros än att göra det.

Nästa regering ska få finländare att jobba längre

De senaste årens försök att höja den allmänna pensionsåldern i Finland från 63 till 65 eller högre har långsamt tagit skruv. Den faktiska pensionsåldern stiger efter pensionsreformen 2004 sakta och är nu uppe i drygt 60,4 år. Siffran 65 har visat sig ha enorm politisk explosionskraft. I sig är såväl politiska partier som arbetsgivare och fackföreningar överens om att dagens 25-åringar måste jobba tre år längre än de som i dag pensioneras.

NYHET

06.03.2011

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN

När det kommer till konkreta åtgärder blir det annat ljud i skällan.

Finland går till riksdagsval i april och nästa regering får ta över vad som tycks ha blivit en evighetsfråga. För två år sedan kläckte den dåvarande statsministern Matti Vanhanen (centern) en idé i skidspåret, tankar som han snart hade delat med sig till sina kolleger i regeringen och parterna på arbetsmarknaden. Han ville ensidigt höja pensionsåldern till 65.

Svaret blev ett ramaskri från facket och vänstern. Vanhanen fick ge sig. Sedan dess har frågan legat på utredningsbordet. I början av mars presenterades tre nya expertrapporter som pekar på åtgärder för att dels få folk att trivas och orka längre i jobbet, dels att med olika åtgärder göra det svårare att få ut en tidig pension.

Förbättrad företagshälsovård är ett område som experterna vill satsa på. En slutsats är att lagstiftningsvägen är det väldigt svårt att höja pensionsåldern.

Del av valkampen

Det är ändå klart att regeringen under sina sista månader inte gör några nya försök att öppna diskussionen utan frågan om högre pensionsålder kommer att överskugga valkamperna. Statsminister Mari Kiviniemi, också centerpartist, har bestämt slagit fast att det här blir en av regeringsförhandlingarnas knäckfrågor, kanske den svåraste.

Finland har en av Europas mest knepiga ålderstrukturer där försörjningsbasen blir allt snävare under de kommande åren i takt med att de stora årskullarna går i pension. Fram till 2025 minskar antalet yrkesverksamma med 150 000 personer.

I motsats till de övriga nordiska länderna har Finland heller inte haft någon arbetskraftsinvandring att tala om.

Behovet av att reformera det finländska pensionssystemet utgår inte från att systemet i sig är ur funktion utan att fler

måste jobba längre för att generera skatteintäkter som i sin tur garanterar att välfärdstjänsterna kan finansieras.

Utredningsarbetet fortsätter fram till riksdagsvalet och tanken är att konkreta förslag ska presenteras som kan skrivas in i politikprogrammet för nästa regering.



Finlands socialminister Juha Rehula: Det handlar inte om brist på resurser

Social- och hälsovården står inför stora utmaningar i Finland. Men det handlar om andra saker än resursbrist. System och processer måste ses över så att läkare och skötare får jobba med det som de utbildats till: att ta hand om människor, säger social- och hälsovårdsminister Juha Rehula i en intervju för *Arbetsliv i Norden*.

PORTRETT

06.03.2011

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN FOTO: MIKAEL NYBACKA

Det är bara några veckor kvar till riksdagsvalet men Juha Rehula har inte satt i gång med kampanjarbetet än utan satsar på att slutföra sitt uppdrag som minister.

- Om du inte på fyra år kan visa vad du får till stånd så hjälper ingen kampanj, säger han.

Centerpartisten Juha Rehula kom in i regeringen av en ren tillfällighet för knappt ett år sedan när hans föregångare Liisa

Hyssälä lämnade politiken. Nu jobbar han febrilt med att få undan alla viktiga reformer innan riksdagsvalet tar vid i april och den politiska kortleken blandas om.

Social- och hälsovårdssektorns budget står för en stor del av statens utgifter, 19 miljarder av 54 miljarder euro i årsbudgeten.

Det råder ingen brist på utmaningar. Alltför många unga har till exempel problem med sina liv och riskerar att slås ut redan innan de tagit steget in i arbetslivet. Rehula har nyss träffat sin svenska kollega, socialförsäkringsministern Ulf Kristersson, i Stockholm för att diskutera problematiken med unga som förtidspensioneras.

Rehula tar upp ett exemplar av Aftonbladet och visar en artikel om unga pensionärer i Sverige.

- Vi är i exakt samma situation. Det är en bit av arbetslivet, men vi måste fundera på hur vi tar tag i de unga innan de faller igenom systemet.

Det handlar också om att garantera att alla som kan ska arbeta och generera skatteintäkter. Finansieringen av social- och hälsovården blir ett problem när de stora årskullarna går i pension.

- Vi har inte råd i två bemärkelser. Vi har inte råd att förlora dem och att betala för illamåendet. Vi behöver dem i arbetslivet.

För Juha Rehula handlar utmaningarna i social- och hälsovården mer om omprioriteringar och nya smarta lösningar än resursbrist. Det finns fler läkare och sjuksköterskor, mer resurser, än någonsin tidigare i Finland.

- Vi måste skärpa oss rejält för att komma framåt, resurserna finns. Diskussionen om offentlig kontra privat service - bra mot dålig - är totalt onödig. Hälsovårdens finansiering måste ses över på nytt, den är en produkt av sin tid.

Juha Rehula menar att folk i social- och hälsovårdssektorn borde få ägna sig åt uppgifter de utbildats för, att ta hand om folk. Även om ett visst mått av byråkrati är nödvändigt ska läkare inte behöva ägna sina dagar åt att fylla i blanketter.

Lång karriär

Juha Rehula fyller 48 år i sommar och har varit med i rikspolitiken sedan 1996. Före det var han kommunpolitiker och kommunanställd i många år.

Men folk som inte känner Rehula tar fel när de tror att han sysslat med politik hela sitt liv. Han är född i en jordbrukarfamilj och fick sin första markplätt att odla sockerbetor på som treåring.

- Jag var 6-7 när jag fick min första lön för att rensa betfälten, en penni per löpmeter. Jag har aldrig fått veckopeng, bara lön för utfört arbete.

Lönen från jobbet i sockerbetslandet gick till att köpa en kassetbandspelare.

- Vi hade den i en ryggsäck och spelade Hurriganes och Juice Leskinen (populära finska artister) medan vi jobbade. Ryggsäcken gick från kompis till kompis. Vi hade den med oss hela tiden.

Juha Rehula har sommarjobbat i en fabrik som tillverkar kylskåp, han har varit hjälpredd åt en lantmätare och lagerbiträde i en järnhandel, har jobbat på en såg, vikarierat som kommunkamrer och kommunsekreterare.

Startade eget

Svårigheterna med att få behovsprövat utkomststöd fick han känna på under den ekonomiska krisen i början av 1990-talet då han inte hittade något jobb. Sambon, numera hustru, hade ett lönearbete vilket innebär att Rehula blev utan arbetslöshetsersättning. Han måste istället starta eget.

- Officiellt har jag inte varit arbetslös en enda dag, men jag jobbade med min firma i flera år.

Detta är hans yrkeshistoria.

- Jag har hunnit jobba överraskande länge.

Sin första fasta anställning fick han så sent som 1996, samma år han kom in i riksdagen och därför måste säga upp sig nästan direkt.

En bra arbetsgivare?

- Far var en bra arbetsgivare och det viktigaste var att min far lärde mig pengarnas betydelse. Vi fick pengar när vi jobbade. Varje gång vi behövde pengar måste vi ha bra argument. Jag tycker det var ett bra system.

Realist

Juha Rehula säger att han har en realistisk bild av vad han åstadkommit under sin korta tid vid makten.

- Jag hör till den grupp politiker som säger att ingen får något till stånd ensam, inte ens ministrar.

Reformen av det behovsprövade utkomststödet liksom förkortandet av köerna för att söka ändring av det inkomstbundna socialskyddet hör till de saker Rehula är stolt över. När han började var väntetiden 17 månader, nu är den nere i 13 månader och målet är 6 månader.

Personalen som granskar ändringskraven har fått mer resurser och processerna har förenklats.

- Där är något jag tycker jag lämnat ett spår.

Den allra största förändringen är fortfarande på gång och den handlar om förändrade attityder till depression och arbetslivet: folk vågar tala om sitt illamående som en vardaglig sak. Det öppnar också upp möjligheterna att söka och få hjälp.

- Vi kan förändra lagarna hur mycket som helst, men om inte attityderna förändras händer ingenting.

Projektet Masto, som nyss avslutats, har fokuserat på ett aktivt samarbete mellan hälsovårdare, arbetsplatser, organ-

isationer och myndigheter för att få bukt med förtidspensioneringar på grund av depression.

- När jag skriver mina memoarer nämner jag de här sakerna.

Juha Rehulas personliga drivkraft är den mänskliga dimensionen. Samma morgon som vi träffas fick han höra om en ung kvinna som fått sin första anställning efter en längre tid av rehabilitering och stödarbete. Det är dessa historier som gör att arbetet känns meningsfullt.