

Nyhet

Nordiskt projekt: varför blir så få flickor ingenjörer?

Leder

Exemplets makt viktigast i Norden

Nyhet

Trendbrudd för arbetskriminalitet - eller kun pyntete fasader?

Nyhet

Norge: Lönegapet mellan män och kvinnor består, men något högre inflytande

12. April 2019

Tema: Framtidens arbetsliv sett från Reykjavik



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 3/2019



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

Exemplets makt viktigast i Norden	3
ILO och de nordiska arbetsministrarna i främsta ledet i kampen för det nya arbetslivet	4
Handlar lönekampen om könen eller mellan fattig och rik?	8
Isländska pappor är de som står starkast i hela världen	10
ILO:s Guy Ryder hittar inspiration på det problemlösande Island	13
Nordiskt projekt: varför blir så få flickor ingenjörer?	16
Norge: Lönegapet mellan män och kvinnor består, men något högre inflytande	18
Trendbrudd for arbeidskriminalitet - eller kun pyntete fasader?	19
Likalönsstandarden på Island - arbetsgivarnas bästa vapen?	22
Digitalisering och nya arbetsformer: Mycket sker under ytan	25
Dagfinn Høybråten: fasthold nordisk fokus	28

Exemplets makt viktigast i Norden

Det viktigaste bidraget från Norden till den internationella arbetsorganisationen ILO är genom exemplets makt. Det sa generaldirektören Guy Ryder under den fjärde och sista konferensen om Framtidens arbetsliv som hölls i Reykjavik.

LEDER

12.04.2019

AV BJÖRN LINDAHL, TF REDAKTÖR

Konferenserna och ett stort forskningsprogram om de nordiska arbetsmarknadsmodellerna är finansierat av Nordiska ministerrådet och en upptakt till ILO:s hundraårsjubileum.

Det är sällan man möter personer som leder organisationer med 187 medlemsländer som känner till den nordiska modellen så väl som Guy Ryder. Han är väl medveten om att den tar sig olika uttryck, inte bara i olika länder, men även under olika tidpunkter.

Den, eller de nordiska modellerna, är i själva verket modeller för att hantera förändringar. Det är därför Island klarade sig igenom sin kris så snabbt och det är därför de nordiska länderna toppar olika listor som mäter välfärd, påpekade Guy Ryder.

ILO är en trepartsorganisation där inte bara regeringar, utan även arbetstagarnas och arbetsgivarnas organisationer är medlemmar. Danmark, Norge och Sverige blev med samma år som organisationen grundades. Finland kom ett år efteråt och Island först efter att landet blivit självständigt 1944.

När ILO tillsatte en internationell kommission för att få fram förslag på hur organisationen kan utvecklas vidare, var det naturligt att be en nordisk statsminister att leda kommissionen. Det blev Stefan Löfven, som tillsammans med Sydafrikas president Cyril Ramaphosa fick det uppdraget. Kommissionens rapport lades fram i februari och hade tio mycket konkreta förslag.

Den här utgåvan av Arbeidsliv i Norden har konferensen och de nordiska arbetsministrarnas årliga möte, som tema. Ett beslut som fattades var att sätta igång ett forskningsprojekt varför så få flickor väljer att studera de ämnen som är viktigast när man ska syssla med digitalisering, artificiell intelligens och biovetenskap.

Vi har också sett på hur ett par av de politiska reformer som Island nu hyllas för har fungerat i praktiken.

Likalönsstandarden är en certifieringsprocess där alla verksamheter med mer än 25 anställda måste dokumentera hur de fastställer sina löner. Det är en omfattande process som tvingar ledningen att tänka igenom varför det fortfarande finns ett lönegap mellan män och kvinnor som inte kan förklaras med utbildning, arbetsuppgifter, deltid eller andra objektiva skillnader mellan anställda.

AiN besökte forsknings- och finansieringsmyndigheten Bygðastofnun i Sauðárkrúkur, som var en av de första verksamheterna som genomförde likalönsstandarden. Där framkom det kritik mot att likalönsstandarden blir för rigid. Individuella insatser kan inte belönas, utan alla som utför en viss sorts arbetsuppgifter får exakt samma lön. De anställda på Bygðastofnun är organiserade i Finansförbundet, vars ledare Friðbert Traustason går så långt som att kalla likalönsstandarden för "arbetsgivarnas bästa vapen".

Kanske handlar det om att likalönsstandarden måste få lite tid för att fungera utan sådana konsekvenser. Det betyder inte att det inte måste sättas in resurser för att minska lönegapet mellan män och kvinnor, som i den senaste medbestämmandebarometern i Norge beräknas till 13 procent, även efter att hänsyn tagits till utbildning, branscher, deltid och andra faktorer.

Föräldraledigheten, som nu ska utvidgas till 12 månader på Island, där kvinnan får fem månader, mannen fem månader och där två månader kan fördelas som föräldrarna själva vill, har stort stöd i befolkningen. Men även där finns det ett stort hinder för att jämställdheten i hemmet ska bli bättre. Det är övertidsarbetet, som på Island står för en stor del av lönen, men där det framförallt är männen som jobbar extra.

Men det är inte alltid ett motsättningsförhållande mellan arbetet och att vara förälder, påpekade Ingólfur Gíslason, Islands främste forskare på området:

- De som har roliga arbetsuppgifter och goda kollegor blir också bättre föräldrar.



ILO och de nordiska arbetsministrarna i främsta ledet i kampen för det nya arbetslivet

När ILO:s generalsekreterare Guy Ryder och representanter för de nordiska ländernas arbetsmarknadsdepartement samlades på Island för att diskutera utmaningarna i framtidens arbetsliv var stämningen positiv. Den nordiska modellen har visat sig klara anpassningar till snabba och stora förändringar förr och teknikutveckling är inget ödesbestämt utan kan styras av människan.

TEMA

12.04.2019

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: BJÖRN LINDAHL

– Jag har lärt mig att den nordiska modellen inte är statisk. Den har fasta byggstenar men har förmågan att anpassa sig till förändring, sa ILO:s Guy Ryder när han höll ett av de första anförandena på konferensen "The Nordic Conference on Future of work – Towards the ILO Centenary".

I juni firar International Labour Organization, ILO, 100 år. Som en del i firandet har Nordiska Ministerrådet tillsammans med ILO under de senaste åren arrangerat fyra konferenser på temat framtidens arbetsliv och jämlikhet. Konferenserna har cirkulerat med ordförandeskapet i Nordiska Ministerrådet och hållits i Helsingfors, Oslo, Stockholm och

nu senast i Reykjavik. Temat den här gången var Framtidens arbetsliv med fokus på jämställdhet.

Internationell expertkommission

Innan konferensen startade träffades några av de nordiska arbetsmarknadsministrarna och representanter från arbetsmarknadens parter från alla de nordiska länderna för ett eget möte. ILO:s Guy Ryder var en av talarna och gjorde en kort presentation av rapporten "Work for a brighter future", som arbetats fram av "Global Commission on the future of work", på initiativ av ILO.



Guy Ryder, generaldirektör i ILO och Heinz Koller, direktör för Europa och Centralasien i ILO, på det nordiska mötet med arbetsmarknadsministrarna.

Kommissionen, som startade i oktober 2017, har letts av Sveriges statsminister Stefan Löfven och Sydafrikas president Cyril Ramaphosa, båda med bakgrund i den fackliga världen. Syftet med kommissionens arbete har varit att tillsammans identifiera utmaningar och formulera strategier för att kunna möta de utmaningar den snabba teknikförändringen innebär för arbetslivet. Kommissionen har träffats fyra gånger och har bestått av en bred samling experter från olika sektorer och olika delar världen.

Människan i centrum för ekonomin

Resultatet finns nu i en rapport, där kommissionen har summerat diskussionerna till tre huvudstrategier, tre pelare för handling. Grundtanken är att det är människan som står i centrum för det ekonomiska livet, det är från människan allt ska utgå. "Vi är övertygade att om alla är medvetna om förändringarna, om alla är inkluderade och arbetar tillsammans för att finna lösningar, så kommer arbetslivet i världen att få en ljusare framtid", skriver Stefan Löfven och Cyril Ramaphosa i sitt förord.

När Guy Ryder presenterade rapporten på arbetsminister-mötet, betonade också han att det är människan som ska vara i det ekonomiska livets mitt. Han lyfte tre delar av rapporten: Den första är universell rätt till livslångt lärande, med betoning på rätt.

– Det är ingen hemlighet att det här området var det lättaste att komma överens om. Alla är eniga om att livslångt lärande är en nödvändighet för att kunna hantera den snabba och genomgripande förändring som nu pågår. Att gå i skolan, få ett jobb och stanna där i 40 år, för att sedan gå i pension är gårdagens nyheter, sa Guy Ryder.

De välutbildade får mer

Men även om alla tycks ense om behovet av, och rätten till, ett livslångt lärande finns en rad frågor att lösa. Vem ska betala och vem bär ansvaret? Är det individen, företagen eller staten?

– Det behövs en kombination av alla tre, konstaterade Guy Ryder.

En annan fråga som livslångt lärande väcker är hur systemen kan konstrueras. Var och hur ska detta lärande ske? På jobbet? I skolan? Eller på andra sätt? Många länder är redan i gång med frågan, men det finns ett allvarligt problem konstaterade Guy Ryder:

– De som har hög utbildning får tillgång till mer vidareutbildning jämfört med de som har lägre utbildning. Klyftan mellan de privilegierade och icke privilegierade ökar och det är allvarligt.

Jämlikhet är en ständigt aktuell fråga

Guy Ryder tog också upp behovet av jämlikhet mellan könen och konstaterade att frågan funnits i ILO sedan första dokument 1919. För 60 år sedan skrevs också lika lön för lika arbete och ickediskriminering in i stadgarna. Detta har ratificerats av alla länder, men utvecklingen visar på en verklighet långt från målen.

– Varför är det då inte genomfört? Det finns fortfarande många gömda hinder på arbetsmarknaden, till exempel att kvinnor tar större omsorgsansvar och att föräldraledighet framför allt tas ut av kvinnor, sa Guy Ryder och lovordade samtidigt värdlandet Island som han anser finner nya, kreativa lösningar för att ta itu med de osynliga hindren.



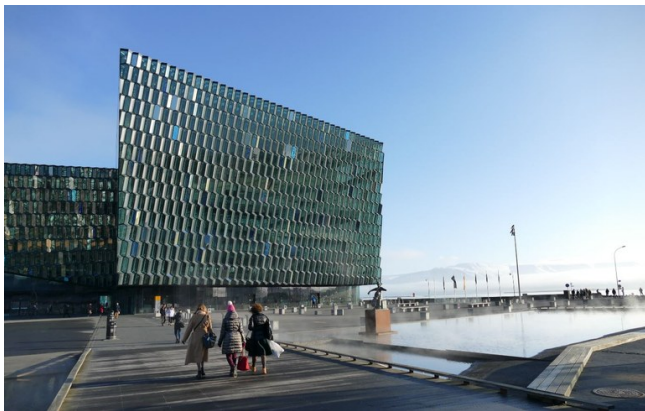
Paula Lehtomäki, Nordiska ministerrådets nya generalsekreterare, deltog också på arbetsmarknadsministrarnas möte. Det var hennes andra officiella uppdrag.

Det tredje prioriterade området, som Guy Ryder valde att betona är rätten att styra över sin tid. Frågan om arbetstid är lika gammal som ILO:s hundra år gamla stadgar. Den gången var den genomsnittliga arbetstiden 60 timmar i veckan och kravet gällde det att minska antalet arbetade timmar i veckan till 48 timmar. Sedan dess har kraven på antal arbetade timmar i veckan sjunkit till 40 timmar, vilket har skett på många håll i världen. Nu har frågan om arbetstid fått ny aktualitet eftersom den nya tekniken har skapat möjligheter att på gott och ont vara tillgänglig i stort sett jämt. Därför väcks frågan om att kunna skapa balans mellan arbete och fritid.

Ett dubbeleddat svärd

– Gränserna suddas ut och vi kan arbeta var och när som helst. Det kan ge frihet, men är också ett dubbeleddat svärd. Det väcker frågan om hur vi organiserar arbetet. Det finns också en växande tendens till fler deltider och så kallade ”zero contracts”, vilket också ökar polariseringen, sa Guy Ryder och fortsatte:

– Frågan är hur människor kan få större kontroll över sin arbetstid och samtidigt kombinera det med företagets behov av flexibilitet. Vi behöver betrakta arbetstiden på många sätt.



Guy Ryder var också en av inledningstalarna på den stora konferensen som hölls de två efterföljande dagarna på den närmast sägenomspunna konferenslokalen Harpa, som ligger på kajkanten i Reykjaviks hamn.

När den isländska ekonomin drabbades av sin svåra kris för tio år sedan var bygget halvfärdigt och det fanns tankar om att stoppa det hela. Ett dyrt och spektakulärt bygga var kanske inte första prioritet när vardagen för många islänningar var fylld av bekymmer över förlorade besparingar och sänkta pensioner. Men bygget fortskred trots allt och är idag en populär plats för kultur och konferenser med sina glasfasader som ständigt och på nya sätt speglar ljusskiftningar i havet, staden och fjällen utanför.

Det nödvändiga samarbetet

Mer än 300 aktörer från framförallt de nordiska länderna, men också från många andra länder hade rest till Island för att delta i samtalen om framtidens arbetsliv. Den isländske presidenten Guðni Th. Jóhannesson, hälsade välkomna. Han förklarade att arbetslivet inte är hans expertområde. Däremot lever han i ett land vars medborgare hör till dem som jobbar mest i världen.

– Arbetslivet styrs av tänkesättet: ”I can do it”. Inställningen är att arbeta så mycket du kan just nu, för du vet inte hur det kommer att se ut under nästa säsong.

– Det finns fortfarande mycket att göra när det kommer till jämlikhet mellan könen och det kan bara ske i samarbete, sa han och berömde det goda arbete som redan gjorts på området av ILO, OECD och UN Women.



Islands president, Guðni Th. Jóhannesson, ställer villigt upp för att fotograferas med en av Nordiska ministerrådets påsar som informationschefen Anna Rosenberg gett honom. Fotografen Birgir Ísleifur Gunnarsson, kontrollerar att bilden blev bra.

Nordiska Ministerrådets generalsekreterare Paula Lehtomäki gratulerade också ILO till hundraårsjubileet. Hon betonade att de nordiska länderna och ILO är nära vänner när det kommer betydelsen av till trepartssamarbete och synen på att uppnå jämlikhet mellan könen på arbetsmarknaden.

– Ni spelade en betydande och viktig roll efter första världskriget när det fanns ett starkt behov av att förbättra och regulerar arbetslivets villkor. ILO tog det ansvaret och gör det fortfarande i sitt arbete för anständigt arbete, sociala villkor, och jämlikhet mellan könen, sa hon.

Den nordiska modellen ger exempel och resultat

Guy Ryder gjorde en snabb tillbakablick på ILO:s hundra år och den inspiration som de nordiska länderna har gett redan från starten.

– De nordiska länderna har varit nyckelspelare och bidragit med energi, resurser och ansträngningar, men ska jag vara uppriktigt är det viktigaste de goda exemplen. Det ni gör på hemmaplan och som visat sig ge fantastiska resultat.

Med hänvisning till isländska Hávamál talade han om betydelsen av att färdas med vänner för att finna de rätta vägarna, att inte fastna i historien utan att gå framåt. ILO har också valt sitt jubileum för att se framåt tillsammans med sina 187 medlemsländer, inte ägna sig åt att fira vunna strider.

– Att fly från framtiden är inte en möjlighet, sas tidigare och jag kan bara hålla med. För 50 år sedan fick ILO Nobels fredspris och min företrädare slog då fast att ILO aldrig kan ses som bevarare av status quo.

Igen citerade han Hávamál och berättelsen som den fege krigaren som överlevde genom att stå längst bak i striden. Och visserligen blev han gammal, men han fick ingen frid i sitt sinne.

– Vi ska inte hålla oss tillbaka för att undvika det vi är rädda för, utan röra oss mot framtiden och dess utmaningar, sa Guy Ryder.



Handlar lönekampen om könen eller mellan fattig och rik?

Samhället värderar resurser och makt över allt annat. Om vi inte tacklar den ekonomiska orättvisan kommer vi ingenstans, sa ledaren för fackförbundet Efling på Island, Sólveig Anna Jónsdóttir, i en paneldebatt på den nordiska konferensen Future of Work.

TEMA

12.04.2019

TEXT: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR, FOTO: BIG

- Vi ska inte vara passiva åskådare. Vi ska inte bara fokusera på mäktiga kvinnor med höga inkomster. Vi ska börja fokusera på lågavlönade kvinnor och höja deras löner, säger den nyvalda fackföreningsledaren Sólveig Anna Jónsdóttir.

Hon har jobbat som lågavlönad dagisanställd i Reykjavik under flera år och känner många kvinnor som inte kan försörja sig och sina familjer på sin inkomst utan också måste ta extrajobb. Hon poängterar att arbetet är underbetalt, det finns ingen ekonomisk rättvisa när det gäller betalning för barnomsorg. Enligt hennes mening handlar det bara om pengar. De rika och mäktiga vill inte rätta till orättvisan.

Det är alltså fråga om klasskamp för att de lågavlönade kvinnorna ska kunna försörja sina familjer.

Börja på toppen

Forskaren Kjersti Misje Østbakken vid Institutt for samfunnsforskning i Oslo visade att den globala löneskillnaden är 23 procent. Löneskillnaden varierar mellan olika länder och också inom länderna, både per år, per månad och per timme. Enligt hennes siffror var löneskillnaden i Norge 12 procent per timme år 2014, medan männen fick 100 norska kronor fick kvinnorna 88 kronor.

Østbakken förklarar att löneskillnaden nästan till hälften kan förklaras på yrkesrelaterade sätt. Löneskillnaden är störst

mellan män och kvinnor som har hög inkomst. Där är skillnaden 20 procent. Den är minst bland de lågavlönade inom den offentliga sektorn men störst mellan höginkomsttagarna inom den privata sektorn. Kvinnorna inom den offentliga sektorn är de lägst avlönade medan männen på toppen inom den privata sektorn har de högsta lönerna och då spelar det ingen roll inom vilken sektor de arbetar. Det är manliga ledare som får mest betalt.

Østbakken anser att löneskillnaden inte kan elimineras utan att någonting görs åt löneskillnaden på toppen inom den privata sektorn där skillnaden är störst.

Gör barnomsorgen attraktiv för män

Paneldebatten inleddes av den brittiska journalisten Femi Oke. Hon bidrog med frågan om de lågavlönade kvinnornas lön skulle höjas för att männen skulle söka sådana jobb.

Ledaren för tjänstemannaförbundet BSRB Sonja Ýr Þorbergsdóttir förklarar hur män i medelåldern med arbetserfarenhet inom manliga yrken började jobba på dagis under finanskrisen på Island. De flesta resonerade som så att de aldrig tidigare haft möjligheten att jobba på dagis eftersom det är så dåligt betalt. När de förlorat sitt yrkesarbete kunde de jobba på dagis hellre än att gå arbetslösa. Sonja Ýr stödjer idén om att betala bättre för traditionellt sett kvinnliga yrken. På det sättet börjar det bli attraktivt för männen att ta jobb inom kvinnodominerade sektorer.



Sonja Ýr Þorbergsdóttir och Þorsteinn Víglundsson.

Parlamentarikern Þorsteinn Víglundsson från partiet Renäsans, anser att löneskillnaden borde behandlas i kollektiva löneavtal och genom lagstiftning. Framtiden baseras på kunskap och för att ha kunskap behövs utbildning. Lärare är bland de sämst betalda yrkena på Island. Omsorgen blir allt viktigare eftersom befolkningen blir äldre. Han anser att teorin om tillgång och efterfrågan inte förklarar löneskillnaderna mellan könen.

- Löneskillnaderna måste prioriteras, inte bara diskuteras. Vi måste agera, säger han

Männens övertid förkortar kvinnornas arbetstider

Nästan tre fjärdedelar av alla kvinnor i Norden har ett avlönat arbete. Kvinnors jobb bidrar till bättre ekonomiska förutsättningar. Men Norden har ännu inte hunnit fram till full jämlikhet på arbetsmarknaden. Större andel kvinnor än män jobbar deltid och kvinnor gör större andel obetalt arbete i hemmet. Kvinnor lämnar arbetsmarknaden i större utsträckning än män för att förlita sig på omvårdnad, rehabilitering eller handkappersättning.

Detta gäller speciellt kvinnor som jobbar inom omvårdnad och utbildning på Island. Jobben är både emotionellt svåra och krävande. Det har negativ inverkan på kvinnors löner, deras karriärutveckling och framtida pension enligt Islands statsminister Katrín Jakobsdóttir. Omvårdnad är ett arbete som robotar inte kommer att ta över i framtiden så både män och kvinnor behövs inom vårdsektorn.



- Kvinnor strävar inte efter att jobba lika långa arbetsdagar som män. Men obalansen mellan könen arbetstider har negativ inverkan på kvinnors arbetsförhållanden. När männen jobbar övertid förkortas kvinnornas arbetstider och deras oavlönade arbetsinsats ökas, poängterade Katrín Jakobsdóttir.

Könssegregeringen på arbetsmarknaden och undervärderingen av kvinnoarbete måste rättas till. Katrín Jakobsdóttir berättar att Island ska utradera löneskillnaderna mellan könen år 2022 genom införingen av lönestandarden. Arbetsgivarna får ansvaret att se till att det betalas lika lön för lika arbete.



Ingólfur V. Gíslason är docent i sociologi vid Islands universitet.

Isländska pappor är de som står starkast i hela världen

Pappornas deltagande i barnomvårdnaden har förändrats radikalt efter att Island införde den nya föräldraledigheten på nio månader, varav papporna får tre månader. Resultatet har varit bra. Mammorna återvänder tidigare till arbetsmarknaden och uppnår snabbare samma arbetstider som innan förlossningen. Pappaledigheten har spelat huvudrollen i den utvecklingen.

TEMA

12.04.2019

TEXT: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR, FOTO: BIG

- Den nya lagen fungerar utmärkt, säger forskaren Ingólfur V. Gíslason, docent vid Islands universitet.

- Båda föräldrarna har blivit aktiva inom barnomvårdnaden. Lagen har haft en positiv inverkan på jämställdheten mellan könen på arbetsmarknaden, fortsätter han.

På Island trädde den nya lagen om föräldraledighet i kraft år 2000. Enligt lagen skulle föräldraledigheten på nio månad-

er delas mellan föräldrarna med mammaledighet på tre månader, pappaledighet på tre månader och tre månader där föräldrarna bestämmer sinsemellan vem som ska vara hemma med barnen. Föräldrarna hade friheten att bestämma exakt hur ledigheten organiseras.

Det nya isländska systemet var revolutionerande när det trädde ikraft. Både Norge och Sverige hade infört pappaledighet. Men den var inte så lång som på Island. Om pap-

pan inte tar ledigt förkortas föräldraledigheten med den tid som pappan inte utnyttjar.

- Undersökningarna visar att det skett en radikal förändring inom barnomvårdnaden efter att den nya lagen trädde i kraft. Allt fler delar jämnt på barnomvårdnaden enligt undersökningssiffror, säger Ingólfur.

Gör det mamman ber om

Reglerna om hur föräldraledigheten är så att mamman ska vara hemma de första två veckorna, pappan ska vara hemma tre månader men annars har föräldrarna flexibiliteten att bestämma själva hur de gör. De kan stanna hemma tillsammans hela tiden om de så vill.

Undersökningar i Norden visar att pappan ofta har rollen som mammans assistent om han aldrig får vara ensam med barnet. Det är samma sak på Island.



- Pappan gör det som mamman ber om. Med tanke på jämlikhet mellan könen är det önskvärt att pappan får vara ensam med barnet under några månader, säger Ingólfur.

Ingólfur har tillsammans med andra forskare intervjuat unga familjer. Intervjuerna visar att pappans tid ensam hemma med barnen ökar hans självständighet och ställning vad gäller barnomvårdnaden. Men fördelarna med att pappan är hemma tillsammans med mamman är många.

- Jag tror att vi möjligen tappar bort en grupp pappor som inte tar pappaledigt om de blir tvungna att vara ensamma hemma, säger Ingólfur.

- Det är mamman som styr omvårdnaden när båda är hemma. Men det är bra för pappan att se hur mycket arbete det är att ta hand om en baby, fortsätter Ingólfur.

Världens starkaste pappor

WHOs undersökningar visar att isländska pappor har världens starkaste ställning som pappor. WHO har i sin undersökning ställt frågan om hur lätt det är för barnen att gå till pappa när de har problem. Isländska barn svarar mycket oftare nu än tidigare att det är lätt att diskutera sina prob-

lem med pappa. Isländska mammor har alltid haft en stark ställning enligt WHO. Pappornas ställning har inte försämrats mammornas ställning även om pappornas möjligheter har mångdubblats.

- Den isländska lagen om föräldraledighet är ett ovanligt bra exempel på hur en lagstiftning kan förändra ställningen för en viss grupp och gör att folk börjar bete sig på ett annat sätt. Men det är naturligtvis också för att papporna så gärna vill vara pappalediga, poängterar Ingólfur.

Isländska pappor deltar alltså aktivt i omvårdnaden och bidrar på det sättet till ökad jämställdhet på arbetsmarknaden. Men Island har problem med dagis. Barnen får inte dagisplats förrän vid 14-16 månaders ålder och därför stannar mammorna hemma tills barnen får plats på dagis.



Detta kan dock snart komma att förändras. Den isländska regeringen har bestämt att föräldraledigheten ska förlängas till 12 månader. Exakt hur det kommer att ske vet man inte ännu men förändringen planeras för 2020 och 2021.

- Det skulle vara fantastiskt om det blir fem månader för mamman, fem månader för pappan och två månader att dela på eller en fördelning på 4 – 4 – 4 månader. Det vore också bra men inte lika bra som 5 – 5 – 2. Det blir spännande att se hur det blir, säger Ingólfur.

Enormt samhällstryck

Globalt sett tar mamman vanligtvis över den ledighet som kan delas fritt mellan föräldrarna. Det finns vissa orsaker till det, till exempel amningen. Det finns ett enormt samhällstryck på mammorna på Island att stanna hemma åtminstone sex månader eller så länge som möjligt. Isländska mammor som endast har varit mammalediga tre månader och där pappan varit pappaledig i sex månader, har upplevt fördömande attityder i sin närmiljö.

- De har fått veta att de inte är bra mammor om de inte stannar hemma. Det är inte så att man inte litar på papporna, det är bara så att mammorna bör stanna hemma enligt samhällsattityderna, förklarar Ingólfur.

Attityderna förändras snabbt

Han är optimistisk inför framtiden. Om föräldraledigheten utökas till 12 månader och barnen får dagisplats tidigare, så tror han att Island har kommit så långt man kan vad gäller lagstiftning och sociala förändringar. Och då har vi bara mentaliteten kvar. Han tror att attityderna kommer att förändras snabbt.

En av doktoranderna vid Islands universitet intervjuade unga isländska män om manlighet och kvinnlighet. Enligt Ingólfur var det intressant att de unga männen, som ännu inte är pappor, på eget initiativ talade om pappaledighet och deltagande i barnomvårdnaden som en del av manligheten.

- Jag tror att attityderna kommer att förändras snabbt. Men jag tror inte att föräldraledigheten kommer att delas lika mellan föräldrarna de första månaderna. Kvinnorna är gravida, ammar och föder och de behöver en viss vila. Jag är övertygad om att kvinnorna kommer att vara lediga de första månaderna, men sedan blir fördelningen av ledigheten jämnare mellan föräldrarna.



ILO:s Guy Ryder hittar inspiration på det problemlösande Island

Varför reser ILO:s generaldirektör till Reykjavík som en av de sista städerna han besöker innan organisationen drar igång firandet av sitt 100-årsjubileum? Varför inte Paris eller Rom?

TEMA

10.04.2019

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Arbetsliv i Norden har tagit ut Guy Ryder för att ta en bild. Eftersom han bor på det praktfulla Hotell Borg är det bara några få steg till Alltinget.

- Det är mitt första besök på Island, men jag vet att det där är parlamentet!

- Men för att svara på din fråga. Jag kommer hit för att det är här den nordiska trepartsfamiljen har beslutat att hålla sin konferens i år, säger Guy Ryder.

Även om det är en vacker dag och vårsolen lyser skarpt, så skär vinden genom märm och ben, så vi går in på hotellet och sätter oss i Art Deco-fåtöljerna i lobbyn. Hissdörrarna skulle ha kunnat vara formgivna för Empire State Building, men

Guy Ryder verkar inte lägga märke till det, han koncentrerar sig på frågan igen.

- Ända sedan ILO började förbereda sitt hundraårsjubileum och initiativet om Framtidens arbetsliv, så har de nordiska länderna hållit en serie av konferenser. Det började med Helsingfors 2016, därefter Oslo 2017 och i fjol, Stockholm. Konferensserien Future of Work kommer att kulminera här på Island.

- Så vi är här för att det är här den nordiska familjen möts. Inom vår organisation har de nordiska länderna en speciell plats och deras förhållande till ILO är väldigt tätt, säger Guy Ryder.

Medlemmar från starten

- Det handlar förstås om historia. De flesta av de nordiska länderna var med i ILO från första dagen 1919. (Finland kom ett år senare, 1920, och Island ännu lite senare).

- Den nordiska arbetslivsmodellen och sättet som arbetslivsfrågor hanteras i Norden passar naturligt ihop med ILO:s sätt att arbeta och de mål organisationen har. Så den här avslutningskonferensen är väldigt viktig för oss när vi nu går in i vår hundraårsmarkering.

Känslan av ett speciellt förhållande är ömsesidigt. Enligt planen skulle Guy Ryder köras direkt från flygplatsen till ett möte med statsminister Katrín Jakóbsdóttir.

Men arbetsmarknadens parter på Island befann sig i slutskedet av förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal i privat sektor. Eftersom regeringen var en del av förhandlingarna och lovat att bidra med ändringar i skatten, så sköts mötet upp en dag. Det är inte en ovanlig situation i de nordiska länderna, där arbetsmarknadens parter visserligen har ansvaret för löneförhandlingarna, men där regeringarna kan underlätta att ett avtal nås på olika sätt. Den ömsesidiga respekten mellan arbetsgivarna, arbetstagarorganisationerna och regeringen är en viktig del av den nordiska modellen och framhävs ofta som en av orsakerna till att de nordiska länderna så ofta hamnar högst upp i olika rangeringar över vilka länder i världen det är bäst att leva i.

Inte bara en Nordisk modell

Guy Ryder är emellertid försiktig med att använda uttrycket "Nordisk modell" som om det är något som definierats en gång för alla.

- Min erfarenhet är att våra samarbetspartners i Norden aldrig verkar tro att de har funnit den magiska lösningen som kommer att fungera för alltid. Jag tror att det som blivit ännu tydligare under de här åren när vi har diskuterat framtidens arbetsliv tillsammans, är att den nordiska modellen hela tiden förändras. Den står inte stilla. Den kräver en konstant vaksamhet och behöver hela tiden uppdateras.

- Hur mycket av den nordiska modellen kan exporteras till andra länder, som inte delar samma långa historia av samarbete mellan arbetsmarknadens parter?

- Jag tror inte att det hör till ILO:s arbetsuppgifter att exportera modeller, och jag tror inte heller att modellen kan överföras direkt, som ett slags hjärttransplantation.

- Vad vi försöker göra är att inspireras av de goda resultat som uppnås – och det är det många av i Norden – och förklara hur det fungerar här. Så kan man ta och framhäva en del av beståndsdelarna som andra länder också kan genomföra.

Starkt socialt samförstånd

- De nordiska länderna har konstruerat – för det var inte något som uppstod automatiskt – och upprätthållit ett starkt socialt samförstånd om värdet av ett samarbete mellan regeringen, arbetsgivarna och arbetstagarna. Ni har lyckats upprätthålla en hög organisationsgrad, både för fackföreningarna, men också på arbetsgivar sidan. Det har varit en fördel för hela landet, inte bara för arbetstagarna.

- Hur är det med Island – är det lättare att genomföra nya modeller i ett litet land än i ett stort?

- Det är en intressant fråga. Är det lättare att göra saker i en liten skala först? Jag tror att det ibland är fallet. Man kan dra nytta av det och genomföra politiska initiativ i samhällen som är relativt små och homogena.

- Den första associationen jag får öra vad som skedde när finanskrisen drabbade Island 2018 efter att finansnäringen haft en vansinnig expansion vilket fick hela det finansiella systemet att braka ihop.

- Vem skulle ha trott att det skulle ske i ett land där som är så välorganiserat, där sammanhållningen är så stor och så demokratisk transparent? Att en så stor katastrof skulle inträffa här verkade helt osannolikt.

"Måste betala priset"

- Men faktum är att om man inte reglerar sin finansiella sektor ordentligt, så får man betala priset för det. Det är det som skedde på Island. Men vad som är anmärkningsvärt är hur snabb återhämtningen var. Jag antyder inte att det var något som skedde av sig själv eller att det var enkelt. Det innebar många svåra och smärtsamma beslut. Men ser man på situationen på arbetsmarknaden idag, så har återhämtningen varit anmärkningsvärd.

- Den isländska modellen skyddade inte landet från katastrofen, men Island tog de rätta besluten för att ta sig ur den och att fortsätta vidare. Det finns en konstant inställning som islänningarna har om att man måste leta efter och fatta de riktiga besluten.

- Det som framförallt karaktäriserar den nordiska modellen är att det egentligen är en modell för att lösa problem. Man konfronterar problemen, som den isländske arbetsministern har sagt, och försöker inte undvika dem. Det gäller att stirra framtiden direkt i ögonen och hitta svar på problemen.

Likalönsstandarden

-Jag tycker att det som Island har gjort vad gäller jämställdhet är fantastiskt, som deras likalönscertifiering. Det är jag en oförbehållen beundrare av. Det är i sig själv ett anmärkningsvärt initiativ och det visar oss något som verkligen är betydelsefullt.

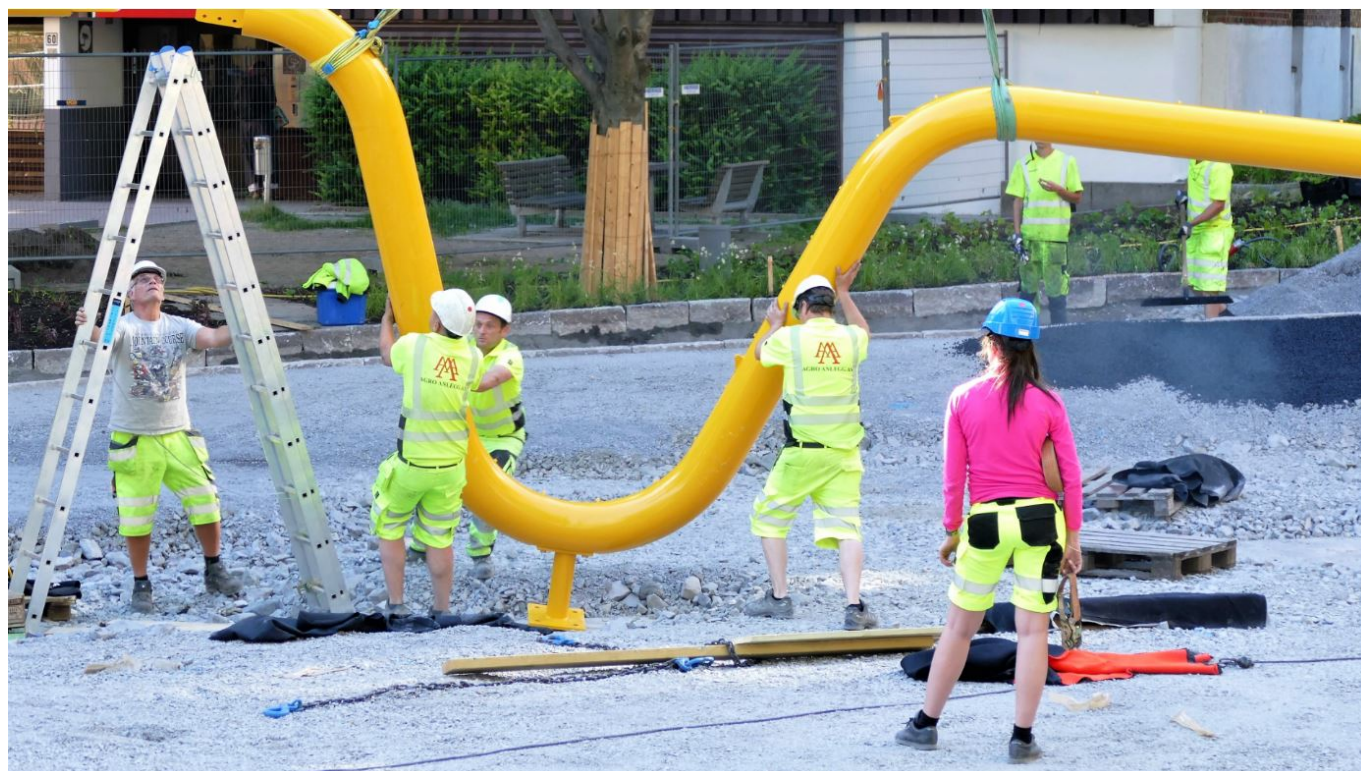
- Vi har talat om jämställdhet, och ILO har engagerat sig för det under en så lång tid. Lika lön för lika arbete har varit en

del av vår konstitution i hundra år. De viktigaste konventionerna på det området utarbetades för 60 år sedan. Trots det har vi fortfarande problem som lönegapet mellan könen och lägre sysselsättningsgrad för kvinnor.

- Det är uppenbart att enbart lagstiftning inte är tillräckligt, att bara göra de mest självklara sakerna, även om det också är viktigt. Men det är inte tillräckligt.

- Vi behöver nya, kreativa åtgärder. Den isländska certifieringen är ett fantastiskt exempel på just de sorts innovativa processer vi behöver. Så får vi se hur de fungerar, eftersom det fortfarande inte är länge sedan certifieringen började genomföras. Vi får se vilka resultat det kommer att ge, men jag vet att det finns väldigt många andra länder som följer med på vad som sker!

Guy Ryder kommer att få rikligt med möjligheter att tala med den nordiska trepartsfamiljen under sitt besök på Island. Den 3 april möter han många av dem i samband med de nordiska arbetsministrarnas årliga möte, och under den 4 och 5 april hålls konferensen om Framtidens arbetsliv i Reykjavík.



Nordiskt projekt: varför blir så få flickor ingenjörer?

Många av framtidens jobb kommer att handla om digitalisering, att utveckla artificiell intelligens och robotar, samt bioteknik. Men allt för få flickor väljer att studera de ämnen som är viktigast på dessa områden. De nordiska arbetsministrarna vill veta varför.

NYHET

09.04.2019

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

- Jag är själv lärare i matematik och fysik. Jag vet att många tjejer är intresserade av ämnena. Men många unga människor har en allt för smal bild av vilka yrken ämnena leder till och vad man faktiskt får göra, säger Sveriges arbetsmarknadsminister Ylva Johansson.

- Att jobba som ingenjör eller att jobba med den nya tekniken, innebär att du är med på att forma framtidens klimatlösningar, framtidens samhällslösningar och framtidens välfärdslösningar, påpekar hon.

- Det är viktigt att vi breddar bilden så att man vet hur många olika jobb du kan göra om du fortsätter att studera inom de här ämnena. Det är viktigt för att vi inte ska förlora all den

kapacitet och kompetens som vi idag faktiskt missar i den kvinnliga befolkningen.

Vad ligger bakom snedvridningen?

På det nordiska arbetslivsministermötet i Reykjavik den 3 april beslöts det att ge pengar till ett projekt som både ska se på utbildningsinstitutionerna och på arbetsmarknaden.

Var är det snedvridningen uppstår? Bör undervisningen ändras så att den passar bättre för flickor? På en kurs anordnad av Google som AiN besökte, kunde kvinnor lära sig att koda. Som praktiskt exempel fick de lära sig hur man lade ut kattvideor.

- Jag tror inte ett dugg på det där! Det tror jag bara är löjligt, faktiskt. Försök inte göra matematik eller fysik rosa! Tjejer gillar matematik och naturvetenskap och är duktiga på det. Problemet är att de inte väljer den yrkesbanan. Det tror jag är för att de som de flesta unga människor har en för dålig kunskap om vad yrkena innebär i praktiken.

Vad sker i arbetslivet?

Men även de som väljer en sådan yrkesbana kan mötas av en kultur där kvinnor inte känner sig välkomna.

Forskningsprojektet ska därför också ha fokus på hur arbetslivet främjar hållbarhet och jämställdhet inom STEM-yrken (förkortningen kommer från engelskans Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Utvecklar arbetsmarknadens parter inkluderande arbetsmiljöer, vilka är karriärvägarna och går yrkena att kombinera med familjelivet?

För lite kunskap

Ylva Johansson tror att det viktigaste är att informationen om arbetslivet måste bli bättre. Det är inte utbildningen i sig som behöver göras om.

- Nej, det gäller att visa vilka spännande yrken det faktiskt leder till.

- Unga människor har för dålig kunskap generellt om arbetslivet. Men det vi ser är att många unga, inte minst tjejer, vill ha ett yrke där man gör en skillnad och där man kan ta ansvar för samhällsutveckling och miljöproblem, säger hon.

- Man vill ha ett arbete med bra lön, förstås, och goda arbetsvillkor, men man vill också bidra till samhällsutvecklingen i sitt arbete. Och det gör du om du utbildar dig till ingenjör till exempel. Du sitter inte och navelskådar in i en konstig lösning, utan du är faktiskt med på att forma framtiden.

Projektet kommer genomföras av Nordiska ministerrådets samarbetsorgan NIKK (Nordisk information för kunskap om kön). Det förväntas bli färdigt innan slutet av 2020. I projektet ingår också att göra en nordisk jämförelse och en utblick – hur hanterar länder utanför Norden snedrekryteringen inom STEM-området?

Norge: Lönegapet mellan män och kvinnor består, men något högre inflytande

Lönegapet mellan heltidsanställda norska män och kvinnor är på 20 procent. Efter att ha kompenserat för ålder, utbildning, bransch och flera andra faktorer, återstår det ändå en ren könsskillnad på 13 procent.

NYHET

09.04.2019

TEXT: BJÖRN LINDAHL

Det visar Medbestemmelsesbarometeret 2019, en årlig undersökning om hur stort medbestämmande norska arbetstagar har och hur de upplever sin arbetssituation. Barometern görs av det norska Arbetsforskningsinstituttet, AFI i samarbete med sex fackförbund. Målgruppen är hela den yrkesaktiva befolkningen, som det gjorts ett representativt urval av. Sammanlagt har 3049 personer deltagit i enkäten.

De fick frågan vad deras bruttoårslön var 2017. Genomsnittslönen för heltidsanställda män var 711 000 norska kronor. För kvinnorna var den bara 582 000 kronor.

Det finns också en skillnad på hur mycket inflytande på sin egen arbetssituation de tillfrågade upplevde att de hade.

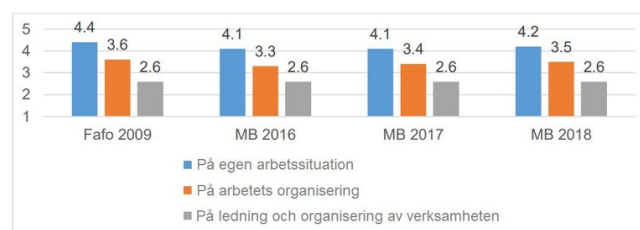
47 procent av männen ansåg att de hade stort inflytande, medan 42 procent av kvinnorna ansåg det.

På frågan om hur de upplevde att de kunde styra organiseringen av sitt eget arbete var emellertid skillnaderna stora. Medan 63 procent av männen placerade sig i de två översta kategorierna på en skala på fem, där 1 var inget inflytande och 5 var mycket inflytande, så var det bara 45 procent av kvinnorna som valde de två översta kategorierna.

- Här kan branschen förklara en del av skillnaderna. En större andel kvinnor arbetar inom vård, omsorg, och hälso-tjänster samt i offentlig sektor. Arbetet är i högre grad standardiserat och mindre flexibelt i förhållande till arbetsorganisering: eget inflytande på arbetstiden, arbetstempo, vem du arbetar tillsammans med och tillgången till resurser för att genomföra uppgifterna, skriver forskarna Eivind Falkum og Ida Drange, som haft ansvaret för den delen av undersökningen.

Hur står det då till med medbestämmande generellt på den norska arbetsmarknaden? Jämför man tioårsperioden 2009 till 2019 svarar de tillfrågade att den har sjunkit, men att

det under 2018 var en svag ökning. I den första Medbestemmelsesbarometeret ställdes samma frågor som i en Fafo-undersökning 2009. Resultatet sammanfattas i nedanstående diagram:



Diagrammet viser ett index i barometern på en skala från 1-5, där 1 är inget inflytande och där 5 är mycket inflytande. På två av frågorna som ställs var resultatet lite högre 2018 jämfört med 2017.

Forskarna på AFI har också sett på om det finns några skillnader hur de som är fackligt organiserade och de som inte är det, i upplevelsen av medbestämmande.

- När vi jämför tal om det upplevda inflytandet på den egna arbetssituationen från 2009 med tal från 2018, ser vi att alla grupper av anställda (oorganiserade, fackligt organiserade, anställda utan kollektivavtal och anställda med kollektivavtal) har fått mindre inflytande över sin arbetssituation under det senaste decenniet.

-Men genomsnittstalet sjunker mer för de som inte är fackligt organiserade och de utan kollektivavtal, jämfört med de fackligt organiserade och de som har kollektivavtal, skriver Eivind Falkum.



Trendbrudd for arbeidskriminalitet - eller kun pyntete fasader?

Arbeidstilsynet i Norge har funnet mindre kriminalitet i arbeidslivet i 2018. Flere tilsyn er gjennomført i forhold til årene før. Bedre samarbeid mellom etatene pekes på som en årsak, mens kritikere mener tilsyn som er varslet på forhånd hjelper lite.

NYHET

08.04.2019

TEKST OG FOTO: BJØRN LØNNUM ANDREASSEN, FOTO: RONJA EDELSTEEN ANDREASSEN

Nylig kom årsrapporten fra Arbeidstilsynet. Antallet tilsyn mot kriminalitet i arbeidslivet er økt. Antall tilsyn i 2017 var 2 300. Tilsynene mot a-krim i 2018 økte til 3 200. Nedgangen i andelen brudd som er påvist, er klar sett i forhold til tidligere år.

Bygg og anlegg

I 2018 skjedde 1 760 av tilsynene i bygge- og anleggsbransjen, mens det i 2017 var 1 282 tilsyn mot bygg og anlegg. Reaksjoner i 2018 mot bygge- og anleggssektoren var 2 277, mens Arbeidstilsynet i 2017 reagerte mot 2 344 tilfeller. Altså økte tilsynene med 478 mens 67 færre reaksjoner mot bygge- og anleggsbransjen kom i fjor.

Trude Vollheim er direktør i Arbeidstilsynet og mener tallene viser at innsats nytter.

– Dette er positivt men det er for tidlig å juble. De gode erfaringene er viktig å ta med seg. Vi vet at kriminalitet i arbeidslivet er komplekst med kreative aktører som skifter både geografisk område, bransje og måter kriminaliteten utøves på, sier hun uten å fastslå at nedgangen er en trend.



De siste seks årene har Arbeidstilsynet gjort nesten 25 prosent færre tilsyn totalt. Hun forklarer ellers at samarbeid med øvrige etater, og bedre metoder hjelper. Seriose aktører må også bruke underleverandører som er seriøse.

Billig for private?

– Vanlige forbrukere har et stort potensial og ansvar når de kjøper tjenester. De har ansvar for å bidra til at kriminelle aktører ikke har et marked. Forbrukerne må tenke; hvis prisen er så lav at det er for godt til å være sant, så er det ikke sant.

Vollheim mener flere er oppmerksom på kriminalitet i arbeidslivet.

– Myndigheter og organisasjoner, samt partene i arbeidslivet må fortsette å ta tak sammen på byggeplasser. Alle etatene peker på at utfordringene er særlig store i Østlandsområdet. Men, a-krim finnes over alt i distriktene også.

Flere uanmeldte

Kritikere mener Arbeidstilsynet må gjøre flere uanmeldte tilsyn. Men Vollheim mener kritikk mot å varsle tilsyn på forhånd er litt forenklet.

– Det har skjedd at arbeidere stikker av fra byggeplassen når vi kommer på uanmeldte tilsyn. Så problemet med at folk stikker av, opplever vi også en del på uanmeldte tilsyn.

– Kan dere ha flere uanmeldte tilsyn?

– Vi gjør tilsyn basert på en vurdering av risiko og en vurdering av hvilken type tilsyn som er mest hensiktsmessig. Dette av respekt for den seriøse delen av arbeidslivet. Når vi melder at vi kommer, får de tid til å forberede seg og sette av tid til oss, sier hun og fortsetter.

– Varslede tilsyn gjør vi når veiledning er viktig del av tilsynet, og når vi vil sjekke f.eks psykososiale forhold eller fysiske lokasjoner. Da ønsker vi ofte å møte ledelse og verneombud på byggeplassen. Går vi på uanmeldt, vet vi aldri om vi får møtt de vi ønsker.

Tall fra Arbeidstilsynet viser at langt flere tilsyn gjøres uten at besøket er meldt på forhånd. Vollheim forklarer at de også går på langt flere uanmeldte enn meldte tilsyn i byggebransjen.

– Innenfor kriminalitet i arbeidslivet melder vi aldri tilsynene på forhånd. Da kommer vi uanmeldt.

Vollheim skryter ellers av samarbeidet med partene i arbeidslivet, inkludert Byggebransjens uropatrulje i Trondheim og Fair play i Oslo.

– Skjuler sporene

Torbjørn Graneggen leder Norges nest største byggfagsavdeling i Fellesforbundet med 1 300 bygningsarbeidere, i Trondheim.

– De som opererer i markedet har nok blitt smartere til å skjule sporene. Arbeidsavtaler og planer er det lett å lage, men de trengs ikke å følges. Vi tror flere har offisielle tall for arbeidstid som ikke stemmer. Når disse får melding om at Arbeidstilsynet kommer om tre dager, ordner de seg klare. Sanksjoner mangler og nedgangen i Arbeidstilsynets funn av ulovligheter viser ikke hele bildet, forklarer Graneggen.

– Mer uanmeldt

Are Sørpstad er daglig leder i Byggmestrenes servicekontor i Trondhjems byggmesterlaug.



– Jeg tror det til enhver tid er aktører i markedet som finner smutthull og begår kriminalitet. Flere i Norge burde hatt det samme som Byggebransjens uropatrulje er i Trondheim, eller Fair play bygg i Oslo. De pusher myndighetene så de omsetter ord til handling. Flere kontrolltiltak på byggeplassene ville gjort Arbeidstilsynet bedre i stand til å handle. Uropatruljene er finansiert av blant andre byggenæringen selv, så vi tar jo egentlig et ansvar det offentlige skulle gjort, sier han.

– Arbeidstilsynet burdet ha flere uanmeldte tilsyn. Når tilsyn varsles forsvinner alle røverne over alle bauer og kanter. Men for all del, vi kan håpe nedgangen i påvist a-krim er en trend, sier Sørpstad.

Nye smutthull

Vidar Sagmyr i Byggebransjens uropatrolje i Trondheim har jobbet i omtrent tre år med å avdekke og melde inn ulovligheter på byggeplasser.

– Vi tror noe av nedgangen skyldes de kriminelle sin evne til å finne nye smutthull. Vi tror bruken av doble kontrakter og såkalt pay-back bidrar til noe av nedgangen i a-krim, slår han fast.

– Vi tror ikke nedgangen er en trend. Nedgangen kan bare vedvare gjennom stadig strengere krav både fra offentlige og private innkjøpere. Stadig mer spissede tilsyn må til. Og, dessverre; de kriminelle har blitt flinkere til å pusse fasadene sine. Stillaser og det ytre ser nå bedre ut enn tidligere, sier Sagmyr. Resultatet er at etater ute på tilsyn lettere lar seg lure. Når fasadene ser bedre ut, kjører de forbi.

Sagmyr skryter av A-krimsentrene i Norge som har kartlagt byggebransjen.

– Men, straffnivået for å jukse i byggebransjen står ikke i forhold til forbryternes potensielle fortjenester.



Likalönsstandarden på Island - arbetsgivarnas bästa vapen?

Från Reykjavík i söder till Sauðárkrúkur i norr - över hela Island håller verksamheter nu på att införa likalönsstandarden, som ska få bort löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Men reformen får också kritik eftersom den sägs begränsa arbetstagarnas möjligheter till löneökningar och bonusar.

TEMA

02.04.2019

TEXT GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR, FOTO: FRÍÐRIK FRÍÐRIKSSON

De största verksamheterna på Island håller som bäst på och inför likalönsstandarden. Redan nu har knappt 80 företag infört standarden och ännu fler kommer att göra det under årets lopp. De företag som redan har infört standarden har fått en viss erfarenhet av standarden. Kritiska röster anser att standarden begränsar arbetstagarnas möjligheter till löneförhöjningar och belöningar.

- Det enda vi får veta är att det finns en väldigt begränsad löneskillnad mellan individer som har liknande jobb. Alla sekreterare får samma lön, alla specialister har samma lön

och alla föreståndare får lika mycket betalt, säger specialist Anna Lea Gestsdóttir.

Anna Lea jobbar på forsknings- och finansieringsmyndigheten Byggðastofnun i Sauðárkrúkur på norra Island. Hon är också arbetsplatsens fackföreningsrepresentant så hon är insatt i vad personalen anser om likalönsstandarden och dess nytta för dem. Hon kräver större öppenhet kring lönebesluten på de olika arbetsnivåerna. Hon skulle också gärna vilja ha mer information om likalönsstandarden och hur den fungerar för medarbetarna.



Anna Lea säger att arbetstagarna upplever att de fastnat inom vissa löneramar och att de inte vet hur de ska gå till väga för att få en löneförhöjning eller om det över huvud taget är möjligt att få det, eftersom likalönsstandarden har införts på arbetsplatsen och begränsar deras möjligheter. Anna Lea undrar om likalönsstandarden gör det omöjligt för enskilda medarbetare att få en löneförhöjning till exempel som följd av en vidareutbildning eller om till exempel en arbetstagares löneförhöjning automatiskt gör att alla arbetstagare i samma grupp får samma löneförhöjning.

Byggðastofnun finns i staden Sauðárkrúkur på nordvästra Island. Staden har ett ökande invånarantal, just nu på cirka 3000 personer. Näringslivet baseras huvudsakligen på lantbruk men också fiskeri. Myndigheten är en av de största arbetsgivarna i Sauðárkrúkur med 28 medarbetare. Bland islänningarna är Sauðárkrúkur känd för den enda kooperativa handeln som fortfarande finns på Island. Byggðastofnuns personal är alla medlemmar av det medelstora finansförbundet SSF, 4000 medlemmar.

Skepsis inom finansförbundet

- Likalönsstandarden är det bästa vapen som arbetsgivarna har fått under flera årtionden, säger Friðbert Traustason, finansförbundet Samtök starfsmanna fjármálafyrirtækjas vd på Island.

På Island accepterar man likalönsstandarden och dess nytta för lika lön mellan könen. Fackföreningarna har inte uttalat sig kritiskt om standarden men inom finansförbundet finns det en skepsis mot likalönsstandarden och förbundets vd.

Friðbert Traustason ställer sig kritisk till likalönsstandarden. Han frågar om det i själva verket gagnar arbetsgivarna. All personal på Byggðastofnun är medlemmar i finansförbundet.

Friðbert poängterar att certifieringsföretagen endast certifierar det som de olika företagen på egen hand beslutat utan förhandlingar med arbetstagarna. Företagen fattar själva beslut om hur värdefulla jobben är enligt deras egna kriterier. Ska en ekonom inom kundservice belönas annorlunda än en ekonom som jobbar med aktier? frågar Friðbert och poängterar att en obalans kan uppstå, t ex när företagen fattar beslut om hur de olika rollerna ska belönas.

Motarbetar privata initiativ

Friðbert tror också att likalönsstandarden reducerar arbetstagarnas privata initiativ på jobbet. Likalönsstandarden innebär att alla ska ha lika lön för lika arbete. Risken finns att det inte länge är möjligt att belöna en duktig medarbetare med en löneförhöjning eller någon som har tagit initiativ och jobbar självständigt. Varför ska en arbetstagare jobba intensivt och visa entusiasm om hon eller han inte har något hopp om att belönas för sin extra insats?

- Jag tycker att företagen ska belöna personal som visar initiativ och kompetens. Likalönsstandarden gör att det inte är möjligt längre, säger Friðbert.

Fortsätter utveckla standarden

Vanligen tror man att kvinnor ska få högre lön i och med likalönsstandarden, men så är inte fallet på regionsforskningsinstitutet Byggðastofnun. Sigurður Árnason har jobbat 11 år som specialist på Byggðastofnun. Han fick en liten justering uppåt av lönen, för några år sedan på grund av likalönsstandarden.



Sigurður Árnason fick högre lön tack vare likalönsstandarden.

Lönesystemet är enkelt, alla sekreterare har samma lön, alla specialister har samma lön och alla avdelningsföreståndare har samma lön. Personalen på Byggðastofnun diskuterar aldrig löner, men Sigurður anser att införandet av lönes-

tandarden är bra. För att upprätthålla jämställdhet och betala lika löner mäter man hur mycket som ska betalas för de olika jobben. Om det finns brister i systemet, måste man fortsätta utveckla standarden tills den blir perfekt, tycker han.

Obalans i regionerna

Löneskillnaderna mellan könen är alltid ett samhällsproblem. Aðalsteinn Þorsteinsson, som är direktör för Bygðastofnun, förklarar att regionerna blir sårbara och det finns risk för ökade samhällsproblem om det finns en obalans mellan könen. Därför var det naturligt för Bygðastofnun att bli en av de första myndigheterna som införde likalönsstandarderna på Island.

Arbetet med standarden började 2012 när Bygðastofnun upptäckte att det skulle gå snabbt att införa standarden, eftersom det knappt fanns några löneskillnader mellan könen inom myndigheten. Det svåraste var att klassificera de olika arbetsrollerna och bestämma rangordningen.

Systematiserar lönerna

Aðalsteinn anser att likalönsstandarderna systematiserar lönerna, alla procedurer är dokumenterade och alla lönebeslut motiveras. Det blir en viss disciplin inom lönesystemet, personalen kan lita på att någon inte kan gå in på direktörens kontor och få en löneförhöjning, utan att de övriga också belönas. Men systemet ska också ha flexibiliteten att belöna enskilda medarbetare för ett bra jobb.



Aðalsteinn Þorsteinsson, direktör för Bygðastofnun.

Aðalsteinn har hört att arbetstagare i allmänhet undrar om likalönsstandarderna förhindrar deras avtalsfrihet.

- Lönesystemet baserar sig på stabilitet och jämställdhet. Det skapar positivitet och tillit, men tyvärr är lönerna i praktiken fortfarande hemliga på Island. Det kommer att finnas en viss misstro medan det är så, säger han.

Finansförbundets Friðbert Traustason ifrågasätter att likalönsstandarderna kommer att korrigera löneskillnaderna på Island. När företag och myndigheter har fått certifiering så ska det få finnas maximalt 3 procents löneskillnad. Men

alla undersökningar hittills har visat samma skillnad, 10-15 procent. Det har fortfarande inte förändrats.



Digitalisering och nya arbetsformer: Mycket sker under ytan

Digitaliseringen och nya sätt att organisera arbetet har ännu inte fått några dramatiska konsekvenser för anställningsformerna i Norden. Men jobben får ett ändrat innehåll. Det kan leda till intressekonflikter och att det gnisslar mellan olika yrkesgrupper, säger forskaren Jon Erik Dølvik på Fafo som är med och leder ett stort forskningsprojekt som ska ge råd till nordiska myndigheter och ILO.

TEMA

29.03.2019

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

På ytan kan det se ut som om förhållandena på de nordiska arbetsmarknaderna är stabila. 70 procent av de sysselsatta är fortfarande anställda i fasta heltidsjobb. Sysselsättningen fortsätter också att växa. Trots att nya anställningsformer diskuteras intensivt, med Uber, Foodora och olika nya serviceleverantörer som exempel, utgör de en mycket liten del av arbetsmarknaden.

- Vad vi framförallt ser på i projektet är vad som sker på den största, traditionella delen av arbetsmarknaden, den där de flesta jobbar, säger Jon Erik Dølvik.

Han är med i ledningen av det största forskningsprojektet om den nordiska arbetslivsmodellen på flera år. Det inleddes 2017 och finansieras av Nordiska Ministerrådet. Mer än 30

forskare från universitet och forskningsinstitutioner i fem länder deltar. Projektet är samtidigt en del av Nordens bidrag till den internationella arbetsorganisationen ILO:s idéarbete inför 100-års jubileet i juni i år. Projektet avslutas 2020 med en slutrapport, men studier presenteras fortlöpande. Dessa sammanfattas i korta Policy Briefs och Working Papers, avsedda för beslutsfattare i alla länder.

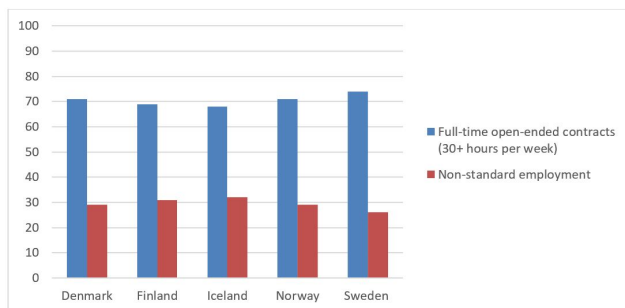
Mycket som är oförutsägbart

Drivkrafterna som påverkar arbetslivet är emellertid många och oförutsägbara.

- Vad betyder egentligen brexit eller striden om det kinesiska företaget Huawei ska få bygga 5G-nätet i västländer? Om globaliseringen och den internationella handeln fortsätter att öka, eller om det blir ett bakslag kommer att ha stor betydelse för den nordiska arbetsmarknaden, säger Jon Erik Dølvik.

För att strukturera arbetet har forskarna fördelat sig på vad de kallar sju pelare, som spänner från digitalisering till arbetsrätt. På Future of Work-konferensen i Reykjavik den 4-5 april är Dølvik en av huvudtalarna. Han kommer då att presentera preliminära resultat från tre av pelarna.

Den första handlar om anställningsformerna, där Anna Ilsoe och Trine P. Larsen från FAOS/Københavns universitet har sett på «Atypical labour markets in the Nordics: Troubled waters under the still surface».



Diagrammet visar fördelningen mellan fasta heltidsjobb och mindre fasta anknätningsformer i de nordiska länderna. Källa: FAOS

- När de undersökte de som inte har så fasta och stabila anknätningar till arbetslivet, som de som arbetar deltid, för bemanningsbyråer eller för digitala plattformar som Uber, springvikariat samt de som är egna arbetsgivare, så har mycket lite hänt sedan 2008. 70 procent i genomsnitt av arbetskraften i de nordiska länderna har fortfarande fasta heltidskontrakt, med en något högre andel i Sverige och något mindre i Island.

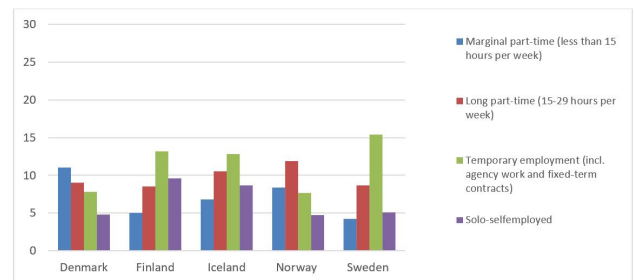
Vissa skillnader

De ovanligare anställningsformerna står för 30 procent av arbetsmarknaden, medräknat deltid, som i många fall ses på som normalt i Norden.

Den största skillnaden är att visstidsanställningar – där arbetsgivare anställer någon för en viss tid eller ett visst arbete – är betydligt vanligare i Sverige. Där har mer än 15 procent av arbetskraften visstidsanställning. I de övriga nordiska länderna är andelen lägre. Danmark och Norge har bara 8 procent i den anställningsformen.

Deltidsanställningar är emellertid vanligare i just de två länderna, så att var femte anställd arbetar mindre än 15 timmar i veckan. Bemanningsbyråerna står bara för 1-2 procent av arbetsmarknaden.

- För de som är egna arbetsgivare handlar det mest om tre grupper: bönder, fiskare och konstnärliga yrken.



Diagrammet visar hur de ovanligare anställningsformerna fördelas sig i Norden. Källa: Fafo

En annan pelare är det som kallas "New Labour market agents" där forskningen koordineras av Kristin Jesnes på Fafo.

- Plattformföretagen ger jobb till några få och har inte växt sedan 2017. Uber, med sina taxitjänster har upplevt att det inte precis har gått smidigt i de nordiska länderna, säger Jon Erik Dølvik.

I Finland kommer en ny lagstiftning om taxinäring inom kort och det samma förväntas ske i Norge innan nästa år. Det finns ingen nordisk samordning av lagstiftningen så det kommer bli olika villkor som gäller i de olika nordiska länderna.

Kollektivavtal

- Intressant är att några av de nya plattformsföretagen, däribland det danska städbolaget Hilfr har skrivit ett kollektivavtal med förbundet 3F.

Avtalet är kortfattat och gäller för dem som arbetat mer än 100 timmar på uppdrag av plattformsföretaget. De har då möjligheten att bli anställda hos Hilfr, som då räknas som arbetsgivare, med plikt att betala lön, pension och semesterersättning.

- En viktig juridisk fråga har varit om plattformarbetare som vill organisera sig ska kunna kräva kollektivavtal. Vissa har hävdat att det skulle vara en form för kartellverksamhet och att det skulle vara emot EU:s lagstiftning.

- Men i ett par nya rättsfall slås det fast i EU-rätten att de som sysselsätter sig själva under vissa villkor kan förhandla kollektivt. Det gäller om de reellt sett inte har någon kontroll över sin arbetsdag, utan plattformsföretaget bestämmer vilka jobb som ska utföras, till vilket pris och vid vilken tidpunkt.

Uppgradering eller polarisering?

Jon Erik Dølvik har själv deltagit i en studie som letts av Tomas Berglund på Universitet i Göteborg, som kallas Changes in the occupational structure of Nordic employment: Upgrading or polarization?

- Vi ser på om det sker en uppgradering, så att det blir fler högkvalificerade jobb och färre enkla jobb totalt sett på arbetsmarknaden, eller om det sker en polarisering, där mit-tenskiktet av jobben försvinner, samtidigt som både de högt och de lågt kvalificerade jobben ökar.

Svaret är att i Danmark kan utvecklingen mest beskrivas som polariserad, medan Norge är det land som mest präglas av en uppgradering.

- Sverige ligger mitt emellan. Där sker det en uppgradering i den offentliga sektorn, medan det sker en polarisering i den privata sektorn.

Forskargruppen, som koordineras av Bertil Rolandsson på Göteborgs Universitet, är också i färd med att intervjua fackföreningar och chefer i företag med avancerad maskinproduktion i Danmark, Finland, Norge och Sverige.

- Det är en bransch som präglas av en positiv hållning till ny teknik. "Det är i varje fall inget alternativ att inte införa ny teknik" är hållningen. De här industrierna har redan investerat kraftigt sedan 80- och 90-talet i fräsmaskiner som styrs digitalt, automatisering, och ITK-baserade processer.

Även om målet med digitaliseringen är att öka produktionen och sänka arbetskostnaderna ser det inte ut som om den senaste vågen av digitalisering har lett till att sysselsättningen minskar i denna del av industrin. Jon Erik Dølvik påpekar att antalet anställda i den tyska bilindustrin också har ökat, trots alla robotar och att antalet i Sverige är rätt stabilt.

Övergångsskede

- Det visar att produktionen växer, men vi vet inte hur mycket det också beror på att det i ett övergångsskede sker en parallell produktion med olika metoder, och att sysselsättningen kommer att minska när den nya tekniken tagit över helt.

- En sak är i alla fall säker. Parterna i maskinindustrin är överens om att det inte går att genomföra nya produktivitetssökande ändringar utan att ha de anställda på golvet med sig. På det området är mikropelaren av den nordiska modellen väldigt betydelsefull. Det finns en uppenbart en ömsesidig respekt mellan anställda och arbetsgivare som är avgörande för

att lyckas med omorganiseringar där produktiviteten verkligen ökar.

När avancerade svetsrobotar införs ökar samtidigt kraven på de industriarbetare som ska ha ansvaret för dem.

Arbetarna programmerar

- Förr i tiden handlade det mer om att ingenjörerna kom ned på verkstadsgolvet och knappade in instruktionerna. Nu är det arbetarna själva som ska programmera, medan företagsledningen vill att ingenjörerna ska ägna sig åt forskning och innovation.

- Digitalisering av produktionen handlar inte bara om att ersätta arbetskraft med maskiner, det handlar också om att övergå till en mer team-baserad arbetsorganisation där de på verkstadsgolvet får större ansvar, där vidareutbildning är avgörande och där gränserna i många fall suddas ut mellan arbetare och ingenjörer, säger Jon Erik Dølvik.

Samtidigt som det på ytan ser ut som om förhållandena på de nordiska arbetsmarknaderna är stabila, sker det ändringar som troligen kan skapa konflikter mellan olika yrkesgrupper och där effekten av ändringarna ännu inte setts, eftersom det är en process som inte är helt genomförd ännu.

- Konsekvenserna av teknikändringar påverkas alltid av politiska beslut, institutionella och andra förhållanden som gör att det tar långtid innan tekniken sprids till de många mindre verksamheterna i den nordiska industrin. De stora maskintillverkande företagen är trots allt en liten och mycket avancerad del av industrin, där de flesta företagen ännu inte gjort motsvarande investeringar, sammanfattar Jon Erik Dølvik.



Dagfinn Høybråten: fasthold nordisk fokus

Norden og nordisk samarbejde er i høj kurs både ude og hjemme, så bevar et højt ambitionsniveau. Sådan lyder det sidste råd til de nordiske parlamenter og regeringer fra Nordisk Ministerråds generalsekretær, Dagfinn Høybråten, som takker af i dag efter seks år på posten.

NYHET

15.03.2019

TEKST MARIE PREISLER, FOTO: NORDEN.ORG

Når norske Dagfinn Høybråten i eftermiddag for sidste gang forlader generalsekretær-kontoret i Nordisk Ministerråds hovedkontor i København, sker det med et smil på løben. For han forlader samtidig et fornyet og vitaliseret nordisk samarbejde, og dermed ser han sin egen vigtigste mission som fuldført.

- De nordiske regeringer har de senere år sat barren højt for det nordiske samarbejde. Det skal være verdens mest integrerede region, og ambitionerne er fulgt op med handling: Nordisk Ministerråd er blevet mere effektiv som organisation, og der er iværksat en lang række vigtige initiativer til et endnu tættere nordisk samarbejde, siger Dagfinn Høybråten.



Norden samarbejder om meget, blandt andet ett frølager på Svalbard.

Vigtigt fingeraftryk

På hans initiativ som generalsekretær er centrale nordiske samarbejdsområder blevet gennemanalyseret for at finde potentiale til et endnu mere skærpet nordisk samarbejde, og det har blandt andet resulteret i flere fælles politiske dagsordner og mere forpligtende samarbejde på både gamle og nye samarbejdsområder.

At det er lykkedes vil han på ingen måde tage æren for alene, men han ser det som et af sine vigtige fingeraftryk, at han fra dag et som generalsekretær lagde stor vægt på at få udarbejdet solide analyser af, hvor og hvordan landene i Norden med fordel kan samarbejde mere og bedre:

- Med inspiration fra metodikken i det nordiske forsvarssamarbejde fik vi gennemlyst områderne sundhed, arbejdsliv, miljø, social- og miljøområdet og identificerede en række uudnyttede potentialer for nordisk samarbejde, og det har været med til at bane vej for politiske aftaler og samarbejde.

Samarbejdet om blandt andet sundhed og arbejdsmarked er gennemlyst og siden intensiveret. Blandt de nye samarbejdsområder er digitalisering, som Dagfinn Høybråten ser store perspektiver i:

- Vi har oprettet et helt nyt ministerråd for digitalisering med det mål at fjerne de digitale grænser og udnytte den nordiske førerposition til at gå forrest i realiseringen af et digitalt indre marked og en sammenhængende digital infrastruktur. Her er et kæmpe potentiale.



Hold dampen oppe

Potentialerne i dette og øvrige nordiske samarbejder realiseres dog kun, hvis de nordiske landene er villige til at investere i samarbejdet, og det kræver politisk prioritering af det nordiske samarbejde, fastslår Dagfinn Høybråten. Hans afskedsråd til de nordiske landes regeringer og parlamenter er at "holde dampen oppe".

- Bevar de senere års høje ambitionsniveau for det nordiske samarbejde. Det ønsker de nordiske befolkninger, og i resten

af verden ser man også til Norden efter gode løsninger. Så der er et åbenlyst behov for at satse på nordisk samarbejde.

Hvordan det nordiske samarbejde konkret skal videreføres, ønsker han ikke at byde på, da han nu selv er på vej ud. Men en af opgaverne må nødvendigvis blive fortsat at synliggøre værdierne i det nordiske samarbejde både i Norden og udenfor, tror han:

- Vi har i min tid som generalsekretær opprioriteret branding af Norden og nordisk samarbejde, for der er ude i verden stor efterspørgsel efter viden om alt nordisk lige fra mad og tv-serier til fædreorlov og hele den nordiske velfærdsmodel. I nordiske medier er der desværre ikke samme nysgerrighed.

Det affødte eksempelvis kun sporadiske noter i nordiske medier, da Nordisk Ministerråd udgav en rapport om, at nok er Norden verdens lykkeligste, men at lykken er skævt fordelt. I internationale medier blev det en stor historie, og først derefter fik historien "liv" i nordiske medier, fortæller han.

Fortsat forenkling

At synliggøre det gode ved nordisk samarbejde i den nordiske offentlighed er en svær opgave som Nordisk Ministerråd ikke har fundet nogen patentløsning på i Dagfinn Høybråten's tid som generalsekretær, indrømmer han. Men Nordisk Ministerråd kan heller ikke løse den opgave alene:

- At det nordiske samarbejde ikke giver store overskrifter i Norden, kan kun ændre sig via politisk lederskab. Politikerne i de nordiske lande skal vise, at de tager det nordiske samarbejde alvorligt ved at forpligte sig til reel fælles politikudvikling, siger Dagfinn Høybråten.

Det nordiske samarbejde må indimellem stå for skud for et tungt og dyrt bureaukrati, men under Dagfinn Høybråten er Nordisk Ministerråd som organisation forenklet og effektiviseret. Beslutnings- og arbejdsgange er forenklet, der er skabt bedre mål – og resultatstyring, og de administrative udgifter er nedbragt. Han ser rum for yderligere effektivisering, men anser processen for at være godt i gang, og vurderer, at de nordiske borgere for stor værdi for pengene:

- Det nordiske samarbejde koster i dag i snit hver borger 40 kr. om året – svarende til hvad en enkelt tur til bageren koster. Jeg vil mene, at de nordiske borgere får rigtig meget for de penge.



Viktig lederoppgave

Hans største personlige udbytte fra tiden i spidsen for Nordisk Ministerråd har været samarbejdet om at udvikle og forny organisationen. Det har været en kilde til glæde og har modnet ham som leder, vurderer han.

- Den største glæde for mig har været at arbejde sammen med så kompetente og engagerede mennesker. Det har udviklet mig som leder at lede og udvikle en organisation og menneskerne i den.

Evnerne til at lede en organisation i udvikling får han også god brug for, når han 1. april 2019 en ny generalsekretærstilling. Denne gang i hjemlandet Norge i den norske humanitære organisation Kirkens Nødhjelp, som forventer, at Dagfinn Høybråten vil bidrage til at styrke organisationens position og omdømme i en tid med store krav til omstilling og fleksibilitet.

Inden tiden som generalsekretær i Nordisk Ministerråd var Dagfinn Høybråten aktiv i norsk politik gennem over 30 år, heraf som sundhedsminister, arbejdsminister og socialminister for Kristelig Folkeparti.

Han afløses på posten som generalsekretær i Nordisk Ministerråd af finske Paula Lehtomäki.