

A 1735/välfärd

Behandlas i Utskottet för välfärd i Norden

Utskottet för välfärd i Nordens betänkande över

**Medlemsförslag
om *udvidet ligelønscertifikat***

Förslag

Utskottet för välfärd i Norden föreslår att

Nordiska rådet rekommenderar de nordiska regeringarna

att, i samarbete med arbetsmarknadens parter, överväga möjligheten att utveckla ett gemensamt nordiskt likalønscertifikat

att, i samarbete med arbetsmarknadens parter, aktivt arbeta för en mer jämställd arbetsmarknad genom minskad könssegregation på arbetsmarknaden och minskat könsuppdelat utbildningsval

att, i samarbete med arbetsmarknadens parter, arbeta för heltid som norm på hela arbetsmarknaden

Utskottet för välfärd i Norden föreslår att

Nordiska rådet rekommenderar Nordiska ministerrådet

att bistå de nordiska regeringarna i framtagande av en gemensam nordisk lika-løns-certifiering/kvalitetsmärke som inkluderar ett intersektionellt perspektiv

att aktivt förmedla goda exempel inom Norden på insatser mot könsstereotypa utbildningsval för att undvika en alltför könssegregerad arbetsmarknad

att förmedla goda exempel inom Norden kring ökade möjligheter att gå från deltids- till heltidsarbete

Bakgrund

Det socialdemokratiska medlemsförslaget

Gennem historien og indtil for ganske nylig, har ligestilling handlet om formelle rettigheder for kvinder. I dag handler ligestilling ikke kun om mænd eller om kvinder, men om lige muligheder, uanset køn. Ifølge Danmarks videns- og udviklingscenter for køn, ligestilling og mangfoldighed KVINFO¹, kan køn ikke længere stå alene og ligestilling kan kun realiseres i samspil mellem kønnene. Ligestilling skal betragtes mere nuanceret, i et intersektionelt perspektiv, for sammen med køn spiller, bl.a. alder, socio-økonomi, race, etnicitet, geografi, seksualitet, religion og andre forskelsmarkører ind i

¹ Se artikel <http://kvinfo.dk/om-kvinfo/i-kvinfo-arbejder-vi-altid-med-et-mangfoldighedsperspektiv>



menneskers liv og gør en forskel.

De nordiske lande er kendt som foregangsland på ligestillingsområdet. Ligestilling udspringer netop fra en fælles nordisk ideologi om velfærd og er et bærende element i den nordiske model om velfærdstatens udformning. Alligevel peger flere nordiske udredninger på, at udviklingen af ligestillingsområdet i Norden går for langsomt.

For på papiret har mænd og kvinder de samme demokratiske rettigheder, men desværre er der stor forskel på de formelle og de reelle forhold. Norden kæmper stadig med et kønsopdelt arbejdsmarked og der er brug for at formulere nye, konkrete tiltag på området.

Udvidet ligelønscertifikat

Island har de seneste mange år arbejdet målrettet mod at få bugt med den manglende ligestilling på arbejdsmarkedet og manglende ligeløn mellem mænd og kvinder. Helt tilbage i 2008, blev der i den islandske ligestillingslov² indført en bestemmelse om, at daværende Social- og boligminister, Jóhanna Sigurðardóttir, skulle udvikle et certificeringssystem for implementering af ligelønspolitik, i samarbejdet med arbejdslivets parter. I 2012 formuleredes en standardordning for ligeløn, i form af et ligelønscertifikat. Standardordningen blev fremsat som valgfri, til de virksomheder, der ønsker at dokumentere i hvilket omfang de praktiserer ligeløn. Processen er stadig i gang og flere virksomheder og institutioner er ved at implementere standarden.

I forbindelse med det regeringsskiftet på Island 2017, varslede den daværende Social- og ligestillingsminister, Þorsteinn Víglundsson, at regeringen, vil tage skridtet videre, og lovgive om en ligelønsstandard³.

Socialdemokraterne i Nordisk Råd anser, at formuleringen af ligelønsstandarden, i form af et ligelønscertifikat, er et vigtigt arbejdsværktøj i kampen mod et kønsopdelt arbejdsmarked og ønsker at udvikle og implementere det islandske initiativ, til en fællesnordisk model for alle nordiske lande.

Gruppen ønsker endvidere at der kigges på muligheden for at udvide modellen med øvrige forskelsmarkører enligt ligestilling, set i et intersektionelt perspektiv.

Tidigare initiativ

Nordiska rådet behandlade ett liknande medlemsförslag från den socialdemokratiska gruppen under 2015 som resulterade i Rek/Framst. 29/2015 om *Lönforskelle mellem kvinder og mænd i Norden* och Framst. 30/2015 om *Likalön i det nordiska arbetslivsprogrammet*⁴.

² <http://www.althingi.is/lagas/146a/2008010.html>

³ <http://www.arbejdslivinorden.org/artikler/portrett/portrett-2017/article.2017-01-29.4322976624>

⁴ För mer information om ärendet se: <http://www.norden.org/sv/nordiska-raadet/aerenden/a-1642-medborger>



Här rekommenderades de nordiska regeringarna att genomföra kvantitativa analyser i Norden för att se vad som ligger bakom löneskillnaderna samt att anordna en konferens för att sprida resultaten. I behandlingen av förslaget tog utskottet del av den isländska certifieringsordningen.

De nordiska regeringarnas svar var omfattande och hänvisade till relevant statistik och övrig information. Temat är centralt i samtliga nordiska länders jämställdhetspolitik. Dock är problemet djupt rotat i arbetsmarknadens strukturer och inte lätt att lösa. Det är många olika faktorer som påverkar kvinnor och mäns medelinkomster. Här pekades lönebildningen (såsom löne- och avtalspolitik, lönesystem), kvinnor och mäns ställning på arbetsmarknaden, karriärutveckling och uppdelning av föräldraledigheten ut som de viktigaste faktorerna. Vidare hänvisades till samtal och samarbete om olika tillvägagångssätt och prioriteringar som ett sätt att främja minskade löneskillnader mellan kvinnor och män.

Nordiska rådet rekommenderade även Nordiska ministerrådet att inarbeta likalönsfrågan i det kommande nordiska samarbetsprogrammet om arbetsliv. Nordiska ministerrådet svarade att främjande av jämställdhet mellan könen utgör en explicit huvudprioritering som ett av målen i samarbetsprogrammet och spelar därmed en central roll i arbetslivssektorns arbete. Däremot hänvisades till arbetsmarknadens parter i förhållande till den specifika delfrågan om osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som bekant gemensamt ansvarar för lönesättning i de enskilda länderna. Alla de nordiska länderna tillämpar dock nationella regelverk i syfte att beivra löneskillnader som inte har saklig grund.

Det nya nordiska samarbetsprogrammet för arbetsliv⁵ som antogs vid Nordiska rådets session i Helsingfors i november 2017 innehåller tydliga referenser till jämställdhet.

Islands likalönscertifikat

Genom en lagändring – som trädde ikraft den 1 januari 2018 - av den gällande jämställdhetslagen från 2008⁶ har Alltinget beslutat att företag och institutioner som har 25 eller fler anställda ska likalönscertifieras.

Företag med över 250 anställda ska gå först och ska senast vid utgången av 2018 ha bevisat att de har ett rättvist likalönssystem på plats. Därefter kommer företag och institutioner med mellan 150-249 anställda som har till utgången av 2019 på sig, medan företag och institutioner med mellan 90- 149 anställda ska ha certifierats senast vid utgången av 2020 och slutligen är deadline för företag/institutioner med mellan 25-89 anställda utgången av 2021.

Avsikten med den obligatoriska certifieringen är att upprätthålla den gällande lagstiftningen som förbjuder diskriminering på grund av kön och kräver att kvinnor och män

⁵ För mer information om samarbetsprogrammet för arbetsliv se: <http://www.norden.org/sv/nordiska-raadet/aerenden/b-317-vaekst>

⁶ Den isländska jämställdhetslagstiftningen/Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men, No. 10/2008 (på engelska) <https://www.government.is/Publications/Legislation/Lex/?newsid=8900031c-fbd6-11e7-9423-005056bc4d74>



som arbetar för samma arbetsgivare får lika lön och lika villkor för samma jobb eller jobb av lika värde.

Lagstiftningen har tagits fram i god samarbetsanda och i överenskommelse med arbetsmarknadens parter. Den nya lagstiftningen gör Island till det första landet i världen att kräva att arbetsgivare certifieras utifrån krav på styrsystemstandarder som bevisar att de betalar lika lön för likvärdigt arbete oavsett kön.⁷

Företagen ska införa ett jämställdhetssystem enligt standard ÍST 85. En jämställdhetsplan eller jämställdhetsintegrerade personalpolicy sänds in till det isländska jämställdhetscentret *Jafnréttisstofa* som har till uppgift att kontrollera att jämställdhetslagstiftningen verkställs. Efter godkänd genomgång av planerna utfärdar jämställdhetscentret därefter likalönscertifikatet och registrerar de certifierade företagen.

Företagens jämställdhetsplaner ska revideras vart tredje år. Arbetsmarknadens parter har ansvaret att följa upp att företagen med mer än 25 anställda certifierats.

De företag som inte lever upp till de lagstadgade kraven kan straffas med dagsböter på upp till 50 000 ISK/dag.

I april 2018 hade ca 20-30 företag likalönscertifierats. Regeringen följer upp genom utvärdering vartannat år av resultaten av likalönscertifieringssystemet.

Nordiskt likalönscertifikat

Ett potentiellt gemensamt nordiskt likalönscertifikat kunde byggas upp utifrån nationella likalönsstandarder där den nordiska nyttan utgörs av kontinuerlig kvalitetsutveckling av standarden.

Det nordiska likalönscertifikatet kan därmed fungera som en frivillig kvalitetsordning som kan tilldelas företag/institutioner som uppfyller de gemensamma nordiska kraven.

Förslagets förväntade effekter

De förväntade effekterna av förslaget bör bidra till ökad jämställdhet i arbetslivet i och med att löneskillnaderna mellan kvinnor och män förväntas utjämnas om en nordisk modell av certifiering för lika lön införs.

I förhållande till de globala hållbarhetsmålen inom Agenda 2030 relaterar förslaget till mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt och delmål 8.5 *Senast 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete*. Även mål 5 Jämställdhet är av relevans och mer specifikt till delmål 5.c *Anta och stärka välgrundad politik och genomförbar lagstiftning för att främja jämställdhet och öka alla kvinnors och flickors egenmakt på alla nivåer*.

⁷ För mer information (på engelska) se:

<https://www.government.is/news/article/2018/01/30/Questions-and-Answers-on-equal-pay-certification/>



Utskottets synpunkter

Inledande diskussion om förslaget i plenum

I debatten vid presentationen av medlemsförslaget i plenum berördes löneskillnader utifrån flera olika perspektiv. Den könssegregerade arbetsmarknaden och skillnader mellan mödrar och fäders uttag av föräldraledighet nämndes såväl som olika anställningsförhållanden även om förslagsställarna utgått från omotiverade skillnader i lön mellan kvinnor och män. I diskussionen efterfrågades ett vidare perspektiv och översyn av hur vi redovisar och ser över lönenivåerna.

Konklusionen av debatten var att vi har all orsak att se på likalönsfrågan och satsa hårt för att Norden också i framtiden ska vara en föregångare i jämställdhetsfrågor.

Fördjupade diskussioner i utskottet

Efter studiebesök i april 2018 hos det isländska jämställdhetscentret *Jafnréttistofa* som ansvarar för genomförande av den isländska jämställdhetslagstiftningen kunde Utskottet för välfärd i Norden konstatera att även om certifieringssystemet som införts har många goda aspekter så kommer det inte tillrätta med strukturella problem såsom den könsuppdelade arbetsmarknaden, såväl som ofrivillig deltidspenaltiken som även ger utfall i lägre pension för kvinnor. Dessa problem måste åtgärdas på annat sätt. Här kan utbyte av erfarenheter på nordisk nivå utgöra en viktig pådrivande faktor.

Men förhoppningsvis kan ett certifieringssystem bidra till att minska löneskillnader på ett pro-aktivt sätt inom branscher som inte annars arbetar aktivt med jämställdhetsaspekter. Certifiering kan vara ett kvalitetshöjande instrument som bidrar till generell utveckling av arbetsplatserna. Förhoppningen är att genom att se på Islands certifiering kan även de andra nordiska länderna få ta del av nya verktyg inom likalönsarbetet som kan stimulera till bättre resultat och minskade löneskillnader.

Utskottet ansåg det positivt att arbetsmarknadens parter i Island gemensamt bidragit till utvecklingen av certifieringssystemet. En gemensam nordisk likalöns-kvalitetsordning behöver tas fram i god samverkan med arbetsmarknadens parter inom Norden, med respekt för den nordiska modellen och lösningar baserade på trepartssamarbete.

Det isländska likalöns-certifikatet började som ett frivilligt system, vilket gör det naturligt att även utforma det nordiska systemet på frivillig basis, som en möjlighet att belöna pro-aktiva företag och organisationer med ambitioner att bidra till jämlika löner.

Behov av åtgärder i tillägg - Könssegregerad arbetsmarknad & ofrivilligt deltidarbete

De nordiska länderna kännetecknas alla av könssegregerade arbetsmarknader, där sektorer som kvinnor oftast arbetar i tenderar att ha lägre löner än de mansdominerade sektorerna.

Vid Nordiska ministerrådet för jämställdhets senaste möte i maj diskuterades bland annat hur könsstereotyper leder till könsuppdelade utbildningsval och vidare till könssegregerad arbetsmarknad. Här ser ministrarna behov av att arbeta pro-aktivt med



normer och stereotyper, vilket man avser att göra som en del av det kommande samarbetsprogrammet för det nordiska jämställdhetsarbetet för perioden 2019-2022.⁸

Tematiken togs också upp vid den internationella konferensen om män och lika möjligheter⁹ som anordnades i Stockholm i samband med ministermötet. Nordiska rådet stödjer jämställdhetsministrarna i detta och anser att det är nödvändigt att arbeta mer med att förändra mansnormer – vilket inte endast skulle ha en effekt på den könssegregerade arbetsmarknaden – utan också för ett tryggare samhälle med minskat våld, förbättrad hälsa hos medborgarna och mer jämställda relationer.

Kvinnor jobbar deltid i mycket större utsträckning än män och det mönstret går igen i alla nordiska länder. Nordiska ministerrådets samarbetsorgan *Nordisk information för kunskap om kön*, förkortat till NIKK, har tidigare sett på deltidsarbetets konsekvenser och orsaker i projektet *Deltid i Norden*. Bland annat konstaterades i en av rapporterna från projektet att många deltidsarbetande kvinnor beskriver att det är svårt att få ett heltidsjobb. Sannolikheten för ofrivilliga deltidsanställningar är extra hög för kvinnor, lågutbildade och utlandsfödda.¹⁰ En ny rapport från OECD bekräftar bilden om deltid – ska de nordiska länderna uppnå ytterligare ekonomisk utveckling behöver fler kvinnor arbeta heltid.¹¹ För att driva på utvecklingen av fler heltidsjobb, kunde ytterligare utbyte på nordisk nivå kring hur detta kan stimuleras vara relevant.

Nordiska rådets utskott för välfärd i Norden anser det angeläget att det nordiska samarbetet främjar ett konkret erfarenhetsutbyte för att främja likalön genom ett nordiskt likalönscertifikat. I tillägg är det viktigt att adressera bakomliggande orsaker såsom den könssegregerade arbetsmarknaden och deltidsarbete – de nordiska länderna har mycket att lära av varandra här.

Kiruna, 25 juni 2018

Bente Stein Mathisen (H)

Karen J. Klint (S)

Ketil Kjenseth (V)

Lennart Axelsson (S)

Nina Sandberg (A)

Steinunn Þóra Árnadóttir (VG)

⁸ <http://www.norden.org/sv/aktuellt/nyheter/inkludera-maennen-i-jaemstaellhdetsarbetet>

⁹ International Conference on Men and Equal Opportunities 2018, Stockholm 15-16 maj:
<https://www.regeringen.se/artiklar/2018/05/internationell-konferens-i-stockholm-om-man-och-jamstalldhet/>

¹⁰ <http://www.nikk.no/om-nikk/vara-projekt/deltid/deltid-2/>

¹¹ <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1212196/FULLTEXT01.pdf>



Reservation till utskottets betänkande från Nordisk Frihet (NF)

Nordisk Frihet anser att var och en ska bestämma över sitt utbildnings- och yrkesval och delar inte utskottets syn på den könssegregerade arbetsmarknaden, men ser ett behov för ökade insatser för likalön och övergång från ofrivillig deltid till heltid.

Nordisk frihet föreslår att

Nordiska rådet rekommenderar de nordiska regeringarna

att, i samarbete med arbetsmarknadens parter, överväga möjligheten att utveckla ett gemensamt nordiskt likalönscertifikat

att, i samarbete med arbetsmarknadens parter, arbeta för ökade möjligheter att gå från deltids- till heltidsarbete

Nordisk frihet föreslår att

Nordiska rådet rekommenderar Nordiska ministerrådet

att bistå de nordiska regeringarna i framtagande av en gemensam nordisk likalöns-certifiering/kvalitetsmärke

att förmedla goda exempel inom Norden kring ökade möjligheter att gå från deltids- till heltidsarbete

Kiruna, 25 juni 2018

Mika Raatikainen (saf)

Paula Bieler (SD)



Reservation till utskottets betänkande från Framskrittpartiet (FrP)

Framskrittpartiet reserverar sig mot andra att-satsen, men ställer sig bakom utskottets betänkande i övrigt.

Framskrittpartiet föreslår att

Nordiska rådet rekommenderar de nordiska regeringarna

att, i samarbete med arbetsmarknadens parter, överväga möjligheten att utveckla ett gemensamt nordiskt likalönscertifikat

att, i samarbete med arbetsmarknadens parter, arbeta för heltid som norm på hela arbetsmarknaden

Framskrittpartiet föreslår att

Nordiska rådet rekommenderar Nordiska ministerrådet

att bistå de nordiska regeringarna i framtagande av en gemensam nordisk likalöns-certifiering/kvalitetsmärke som inkluderar ett intersektionellt perspektiv

att aktivt förmedla goda exempel inom Norden på insatser mot könsstereotypa utbildningsval för att undvika en alltför könssegregerad arbetsmarknad

att förmedla goda exempel inom Norden kring ökade möjligheter att gå från deltids- till heltidsarbete

Kiruna, 25 juni 2018

Ulf Leirstein (FrP)