

Rek. 29/2018/velfærd D 2018

Tidligere nummer	A 1735/velfærd
Behandles i	Udvalget for Velfærd i Norden

Udvalget for Velfærd i Nordens betænkning over
Jämställdhet på arbetsmarknaden - Rek. 29/2018

Forslag

Udvalget for Velfærd i Norden

- Tager svar på betænkning over meddelelse om rekommendation om *Jämställdhet på arbetsmarknaden* fra Nordisk Ministerråd til efterretning
- Afventer politisk dialog om et nordisk ligelønscertifikat i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, som arbejdspladser i Norden frivilligt kan benytte

Baggrund

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 deltidstill heltidsarbete

Meddelelse fra Nordisk Ministerråd

Første at-sats:

Nordisk Ministerråd finder Islands ligelønscertifikat for et interessant arbejdsværktøj i forhold til udfordringerne om ligeløn i Norden. Af samme årsag blev den islandske arbejdsminister i forbindelse med Ministerrådet for Arbejdslivs møde i 2018 bedt om at redegøre for det nye ligelønscertifikat i Island. Ligesom Nordisk Råd bemærker i sin rekommendation fortalte også den islandske arbejdsminister, at ligelønscertifikatet først vil være fuldt implementeret med udgangen af 2021. Nordisk Ministerråd ønsker derfor, at afvente Islands erfaringer med sit ligelønscertifikat før det bliver aktuelt at overveje muligheden for et fælles nordisk ligelønscertifikat.

Anden at-sats:

Det kønssegregerede arbejdsmarked, som præger alle de nordiske lande, er noget,



som Nordisk Ministerråd for Arbejdsliv (MR-A) og Nordisk Ministerråd for Ligestilling (MR-JÄM) er optaget af. Derfor har Nordisk Ministerråd løbende haft aktiviteter, som netop berører indsatser mod kønsstereotype uddannelsesvalg i ønsket om at skabe et mindre kønssegregeret arbejdsmarked. Blandt andet kan følgende aktiviteter nævnes:

- I 2015 finansierede EK-JÄM *Håndbog om tiltrækning af piger til Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM)*. Formålet med håndbogen er at skabe et arbejdsredskab, som kan bidrage til at identificere konkrete problemstillinger og implementere løsninger til dem¹.
- I 2017 arrangerede det norske formandskab i MR-JÄM en konference om ligestilling i fremtidens arbejdsliv. Konferencen havde blandt andet et tema om, hvordan kønstraditionelle uddannelses- og erhvervsvalg kan brydes.
- I 2018 blev publikationen *The Nordic Gender Effect at Work: Nordic experiences on parental leave, childcare, flexible work arrangements, leadership and equal opportunities at work* udgivet som en del statsministerinitiativet. Publikationen peger på nogle af de udfordringer, som fortsat er gældende i Norden herunder det kønssegregerede arbejdsmarked. Publikationen fremhæver to gode eksempler på arbejdspladser, hvor man har formået at få en bedre kønsbalance blandt medarbejderne og lederne².
- I 2019 afsluttes projektet *Men in Nursing Education*, som undersøger underrepræsentationen af mænd i plejesektoren. Projektet kommer til at give rekommandationer til, hvordan man kan rekruttere og beholde mænd i omsorgssektoren³.
- I 2019 afholder det islandske formandskab en konference om fremtidens arbejdsliv, hvor blandt andre temaer omsorgsarbejde og -jobs, køn og teknologi samt ligeløn skal behandles⁴.
- Nordisk Ministerråds samarbejdsorgan Nordisk Information för Kunskap om Kön (NIKK) vil i 2019 have et særskilt fokus på ligestilling i arbejdslivet herunder det kønssegregerede arbejdsmarked.

Udover de ovennævnte aktiviteter er der fortsat fokus på udfordringerne. MR-JÄM har udvalgt *Fremtidens arbejdsliv og vækst* som et af sine strategiske indsatsområder i samarbejdsprogrammet for 2019-2022 og formuleret følgende mål: *Kvinnor och män ska ha lika möjligheter på framtidens arbetsmarknad. Könsuppdelade utbildningsval som banar väg för en könssegregerad arbetsmarknad måste motverkas*. Herunder vil ligestillingsamarbejdet arbejde for at et genusperspektiv inkluderes i førskole og skole samt at studie- og erhvervsvejledningen i skolen ikke bygger på traditionelle kønsbundne stereotyper. Ud over at man vil sætte et stort fokus på kvinder og mænds lige muligheder i arbejdslivet gennem formandskabsprogrammer, strategiske satsninger og NIKK, vil MR-JÄM også sikre, at et mands- og maskulinitetsperspektiv gennemsyrrer indsatser for at nedbryde det kønssegregerede arbejdsmarked.

¹ <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:norden.org:diva-4614>

² <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:norden.org:diva-5316>

³ <https://www.nikk.no/nordisk-jamstalldhetsfond/soksida/projekt/men-in-nursing-education/>

⁴ www.ilo2019.is



Af MR-A's samarbejdsprogram fremgår det, at man i perioden 2018-2021 ønsker at opnå en bedre overensstemmelse mellem udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet og at fremme udviklingen af kompetencer, som er tilpasset arbejdsmarkedets behov⁵. Flere analyser af fremtidens arbejdsliv peger på, at jobs i fremtiden vil blive præget af en digital transformation og et behov for flere inden for erhverv som behøver STEM-kompetencer (Science, Technology, Engineering and Mathematics) samtidig er andelen af piger og kvinder, der vælger at uddanne sig inden for STEM - området fortsat lav. Derfor er MR-A i samarbejde med MR-U og MR-JÄM ved at igangsætte et projekt, som netop skal bidrage til mere viden om, hvorfor piger og kvinder ikke vælger at uddanne sig indenfor STEM-områderne, og derfor heller ikke får de jobs, som kræver disse kompetencer. Videre skal projektet belyse, hvad der kan gøres for at få flere piger og kvinder til at vælge uddannelse og jobs indenfor STEM-områderne. Projektet forventes igangsat i 2019 og afsluttet i 2020. Afhængig af projektets resultater overvejes det at afholde et seminar efterfølgende, hvor projektets resultater kan drøftes og formidles til relevante aktører.

Tredje at-sats:

Kvinder i Norden arbejder i højere grad end mænd på deltid, hvilket har betydning for kvinders økonomi, karriereudvikling og pension. En central faktor i at imødekomme nogle af de udfordringer der kan være forbundet med dette er at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv, betalt samt ubetalt arbejde. Udover selvvalgt deltid oplever flere kvinder også, at det kan være svært at få et heltidsarbejde og arbejder derfor ufrivilligt deltid⁶.

I arbejdet med at øge mulighederne for at gå fra deltid- til heltidsarbejde er kortlægninger og gode eksempler afgørende. Derfor har Nordisk Ministerråd blandt andet igangsat følgende aktiviteter:

- Projektet *Deltid i Norden* (2013-2018) havde til formål at kortlægge deltidsarbejde i Norden og levere et forskningsbaseret videngrundlag til politikere og arbejdsmarkedets parter. Som en del af projektet blev der afholdt to konferencer. Projektet blev i 2018 sammenfattet og suppleret med et faktablad, som viser årsager og konsekvenser af deltidsarbejde i Norden (udgivet af NIKK). Projektets endemål var et få et bedre overblik over, hvilken statistik og data som findes vedr. deltidsarbejde og køn, samt hvilke behov der er for yderlig statistik.
- Publikationen *The Nordic Gender Effect at Work* fra 2018 beskæftiger sig også med deltidsarbejdes udbredelse blandt kvinder. Publikationen peger på delt barsel og fleksible arbejdstider som nøglen til at mindske denne udbredelse og kommer med et eksempel på en "familievenlig" virksomhed.
- I 2018 udgav Nordisk Ministerråd i samarbejde med OECD rapporten *Is the last mile the longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*.

⁵ <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:norden:org:diva-5139>

⁶ <https://www.nikk.no/kunskap/fordjupning/deltid/>



Rapporten ser på den betydning kvinder i betalt arbejde har haft for den økonomiske vækst i Norden. Yderligere konkluderer rapporten, at ligestilling i både deltagelse på arbejdsmarkedet og i forhold til arbejdstid potentielt kan booste den økonomiske vækst med 15-30 % i 2040.

- I høsten 2019 afsluttes projektet *Jämställt föräldraskap – jämställt arbetsliv*. Projektets formål er at kortlægge systemerne for barsel i de nordiske lande og undersøge, hvordan disse påvirker kvinder og mænds andel af barselsdage. Rapporten kommer også til at give forslag til, hvordan systemerne kan ændres sådan at ligestillingen forbedres.

På nordisk niveau formidles der derfor viden om, hvorfor særligt kvinder arbejder på deltid. Meget af den viden som formidles om dette bygger dog ikke på konkrete eksempler. Spørgsmålet om deltid vil også fremadrettet være i fokus.

Nordisk Ministerråd anser hermed, at rekommandationen er delvist imødekommet.

Udvalgets synspunkter

Udvalget for Velfærd i Norden takker for Nordisk Ministerråds svar på rekommandation om *Jämställdhet på arbetsmarknaden*.

Udvalget anerkender de mange gode, igangværende projekter for et ligestillet arbejdsmarked og anser dem for vigtige og relevante. Udvalget imødeser derfor resultaterne af disse.

Udvalget anser det dog forsat for muligt at skride til handling for så vidt angår en frivillig nordisk certificering af ligeløn på arbejdspladser i Norden, som arbejdspladser har mulighed for at benytte. Udvalget anser det ikke nødvendigt at afvente en islandsk erfaringsopsamling, og Nordisk Råd fastholder således rekommandationerne om

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 könssegraderad arbetsmarknad

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



En nordisk certificering findes i forhold til Svanemærket, der er en miljøcertificering af produkter, der anvendes i alle de nordiske lande. En lignende certificering af arbejdspladser i Norden kunne netop tage udgangspunkt i dette koncept, og dermed medvirke til at kvalitetssikre arbejdspladser i forhold til ligebehandling. Konkurrencefordelene ved en ligeløns-certificering, herunder branding af at prioritere og foretage konkrete initiativer for ligeløn på arbejdspladsen, vil være et strategisk vigtigt konkurrenceparameter for mange virksomheder og institutioner samt i rekrutteringen af medarbejdere.

På denne baggrund ønsker udvalget at afvente politisk dialog om et nordisk ligeløns-certifikat i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, som arbejdspladser i Norden frivilligt kan benytte.

København, den 8. april 2019

Axel Jonsson (ÅF)

Bente Stein Mathisen (H)

Eva Lindh (S)

Guðmundur Ingi Kristinsson (Flf)

Jenis av Rana (Mfl.)

Julius Graakjær Grantzau (ALT)

Karen J. Klint (S)

Kolbeinn Óttarsson Proppé (VG)

Lars Andersson (SD)

Linda Ylivainio (C)

Maria Stockhaus (M)

Mika Raatikainen (saf)

Nina Sandberg (A)

Pål Jonsson (M)

Ulf Leirstein (FrP)