

Rek. 28/2018 & Rek. 29/2018/velfærd D 2021

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

Udvalget for Velfærd i Nordens betænkning over
Politisk dialog om Jämställhet på arbetsmarknaden

Forslag

Udvalget for Velfærd i Norden foreslår, at

Nordisk Råd efter politisk dialog anser Rek. 28/2018 & Rek. 29/2018 som *færdig-behandlede*

Baggrund

Ordførende og viceordførende for Udvalget for Velfærd i Norden gennemførte politisk dialog med formandskabet for Nordisk Ministerråd for Arbejdsliv (MR-A), beskæftigelses- og ligestillingsminister Peter Hummelgaard, den 29. oktober 2020. Den politiske dialog omhandlede Nordisk Råds rekommandation om nordisk ligelønscertifikat, der tog afsæt i følgende rekommandationer:

28/2018: Nordiska rådet rekommenderar de nordiska regeringarna

- att överväga möjligheten att utveckla ett gemensamt nordiskt likalönscertifikat
- att aktivt arbeta för en mer jämställd arbetsmarknad genom minskad könsegregation på arbetsmarknaden och minskat könsuppdelat utbildningsval
- att arbeta för heltid som norm på hela arbetsmarknaden

29/2018: Nordisk råd rekommenderar Nordisk Ministerråd

- att bistå de nordiska regeringarna i framtagande av en gemensam nordisk likalönscertifiering/kvalitetsmärke som inkluderar ett intersektionellt perspektiv
- att aktivt förmedla goda exempel inom Norden på insatser mot könsstereotypa utbildningsval för att undvika en alltför könsegregerad arbetsmarknad
- att förmedla goda exempel inom Norden kring ökade möjligheter att gå från deltids- till heltidsarbete



Politisk dialog

Ministeren vedkendte, at der er et problem med ligeløn i Norden, og at det kønsopdelte arbejdsmarked er en stor del af forklaringen.

Ministeren oplyste, at der er nedsat en svensk kommission for ligeløn (Kommission för jämställda livsinkomster), der skal se på forskellige modeller for gennemsigthed i løndannelsen, og hvordan forskellige modeller fra eksempelvis Tyskland kan give inspiration til arbejdet med lige løn for lige arbejde. En del af kommissionens opgave er at analysere Islands ligelønscertifikat, men også at analysere den britiske samt tyske model for løntransparens. Fokus er at se på, hvordan disse modeller kan tillempes og tilpasses til Sverige, samt hvilke resultater og konsekvenser dette i så fald kan få.

Ministeren henviste desuden til VIVE i Danmark (Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd), der har offentliggjort en rapport, der konkluderer, at det kønsopdelte arbejdsmarked medfører ulige løn i højere grad end hidtil antaget. Dette hænger blandt andet sammen med, at rapporten også finder, at jo flere kvinder, der er ansat i en given arbejdsfunktion, des lavere er lønnen. Det gør sig gældende i både den private og den offentlige sektor.

Ministeren fremhævede desuden, at de nordiske lande behøver forskellige værktøjer for at fremme ligeløn. Eksempelvis fik Norge i 2018 fremlagt en rapport om ligelønsstandarder i Norge i lyset af den islandske model. Rapporten pegede blandt andet på forskellige forhandlingsstrukturer som en barriere for en lignende standard i Norge.

Slutteligt gentog ministeren svaret fra Nordisk Ministerråd om at afvente de nævnte undersøgelser, førend man vil tage stilling til, hvordan der skal arbejdes videre for at fremme ligeløn i Norden.

Udvalgets synspunkter/konklusion

Udvalget understregede ved den politiske dialog, at der i Norden er et tydeligt og presserende behov for drastiske og virksomme tiltag for at opnå ligestilling.

Nordisk Råd har siden 2018 anbefalet - i samarbejde med arbejdsmarkedets parter - at udvikle et fælles nordisk ligelønscertifikat. På mødet understregede udvalget, at man anser det for muligt at skride til handling og arbejde for en nordisk certificering af ligeløn på arbejdspladser i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, som arbejdspladser i Norden *frivilligt* har mulighed for at benytte sig af.

Udvalget anser det ikke nødvendigt at afvente den fulde implementering af ligelønscertificeringsordningen i Island (der efter planen sker med udgangen af 2021), da erfaringer fra forsøgsperioden allerede har vist positive effekter. Arbejdet med en fælles nordisk ligelønscertificering kan derfor på et udmærket oplyst grundlag igangsættes.

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 ar-



bejdspladser i Norden ville netop kunne tage udgangspunkt i dette koncept, og dermed medvirke til at kvalitetssikre arbejdspladser i forhold til ligebehandling. En ligelønscertificering kan arbejdspladser desuden benytte til at synliggøre deres sociale ansvarlighed over for kunder, samarbejdspartnere samt nuværende og potentielle medarbejdere og dermed også anvende i en rekrutterings- og konkurrencemæssig sammenhæng.

Udvalget understregede slutteligt igen, at forslaget om at arbejde for en nordisk certificering af ligeløn på arbejdspladser i samarbejde med arbejdsmarkedets parter baserer sig på en *frivillig tilgang*, som arbejdspladser i Norden med fordel ville kunne benytte sig af i arbejdet for at opnå ligestilling på arbejdsmarkedet.

Udvalget anser efter gennemførelse af politisk dialog Rek. 28/2018 & Rek. 29/2018 som færdigbehandlede.

Norden, den 28. juni 2021

Bente Stein Mathisen (H)

Eva Lindh (S)

Høgni Hoydal (T)

Jaspur Langgaard, (Sb)

Johan Andersson (S)

Kaisa Juuso (saf)

Liselott Blixt (DF)

Maria Stockhaus (M)

Nina Sandberg (A)

Outi Alanko-Kahiluoto (gröna)

Per-Arne Håkansson (S)

Sjúrdur Skaale (Jvfl)

Solveig Horne (FrP)

Solveig Sundbø Abrahamsen (H)

Wille Valve (MSÅ)