



Medborgar- och konsumentutskottets betänkande över

Medlemsförslag om lønforskelle mellem kvinder og mænd

Förslag

Medborgar- och konsumentutskottet föreslår att

Nordisk Råd rekommenderer de nordiske landes regeringer,

- (1) at foretage sammenlignelige kvantitative analyser for de fem lande af, hvad der ligger bag lønforskellene mellem kvinder og mænd, i de enkelte lande og at få opsamlet viden i form af rapport, om hvilke indsatser der gennemføres i de enkelte lande for at reducere lønforskellene samt eventuel viden om, hvordan det går med gennemførelsen af indsatserne, og hvordan indsatserne virker
- (2) at afholde en konference om resultaterne med det formål at af-dække, belyse og øge fokus på hvad landene kan lære af hinanden, når det gælder en indsats for at reducere forskellene i løn såvel som pension mellem kvinder og mænd. Formålet er at skabe en fælles forståelses-ramme for det videre arbejde med at reducere lønforskellene mellem kvinder og mænd

Nordiska rådet rekommenderar Nordiska ministerrådet

- (3) att löneskillnader mellan kvinnor och män uppmärksammas i det nordiska samarbetet inom arbetslivsområdet och inarbetas i det kommande fleråriga samarbetsprogrammet på arbetslivsområdet

Bakgrund

Medborgar- och konsumentutskottet har behandlat socialdemokraternas medlemsförslag om löneskillnader mellan kvinnor och män under 2015:

Medlemsförslaget

Lönforskellene mellem kvinder og mænd i de nordiske lande ligger på et vedvarende højt niveau til mændenes fordel. Lönforskellene er bemærkelsesværdige set i lyset af lighedsidealet i de nordiske velfærdsstater.

Nordiska rådet

1642/medborger

Den begrænsede nordiske litteratur på feltet tyder på, at lønforskellene især hænger sammen med, at de nordiske arbejdsmarkeder i høj grad er kønsopdelte, idet kvinder primært er beskæftiget i den offentlige sektor, mens mænd er overrepræsenterede i den private sektor ¹.

Behandlas i:
Medborger- och
konsumentutskottet

J.nr. 15-00073-12

Formålet med dette forslag er for det første at få en dybere indsigt i ligheder og forskelle på tværs af de nordiske lande, når det gælder baggrunden for lønforskellene mellem de to køn. Til dette formål foretages – så vidt tilgængelige data gør det muligt – sammenlignelige kvantitative analyser for de fem lande af, hvad der ligger bag lønforskellene i de enkelte lande. For det andet er formålet at få opsamlet viden om, hvilke indsatser der gennemføres i de enkelte lande for at reducere lønforskellene samt eventuel viden om, hvordan det går med gennemførelsen af indsatserne og hvordan indsatserne virker. I forlængelse heraf diskuteres, hvad landene kan lære af hinanden, når det gælder en indsats for at reducere lønforskellene.

Behandling av medlemsförslaget

Medlemsförslaget presenterades vid Nordiska rådets minsession i Köpenhamn i mars. I presentationen konstaterades att det idag fortsatt är upp till 20 procents skillnad på kvinnor och mäns löner, även om de utför samma arbetsuppgifter. Därför föreslog den socialdemokratiska gruppen att det på nordisk nivå utförs analyser över problemställningen. Därefter kunde man samla och presentera resultaten och best practice på en nordisk konferens. Förslagsvis kan även frågan om pension inkluderas, då kvinnor ofta får långt mindre pensioner än männen följt av löneskillnaderna. I den efterföljande debatten talades om karriär- och utbildningsval såväl som skillnader mellan könen vid löneförhandling. Mittengruppen uttryckte sitt stöd för förslaget.

Medborger- och konsumentutskottet har därefter i utskottsbehandlingen bland annat fått ta del av Nordiska ministerrådets insatser inom likalönsområdet. Ända sedan jämställdhetssamarbetet startade för 40 år sen har huvudtemat inom i Nordiska ministerrådet varit lika rättigheter och likvärdig status för kvinnor och män på arbetsmarknaden. Fokus har varit lika lön för lika arbete, motverkande av en könssegregerad arbetsmarknad, möjligheten att förena förvärvsarbete och familjeliv såväl som deltidsarbete och dess påverkan på arbetsmarknads- och jämställdhetsfrågor.

Inom Nordiska ministerrådet etablerades 2012 ett nätverk för jämställdhet på arbetsmarknaden som fungerar som ett kunskaps- och erfarenhetsutbytesforum för tjänstemän på ministerierna. Här kartläggs och utväxlas kunskap om hur de nordiska länderna tacklar frågan om löneskillnader mellan kvinnor och män. Under 2015 har nätverket fokus på den könssegregerade arbetsmarknadens betydelse för lönegapet.

Senast i november 2014 arrangerades en nordisk konferens på Island på temat lika lön i samband med presentation av deltidsarbetandets ekonomiska konsekvenser. Medborger- och konsumentutskottet var representerat vid konferensen genom utskottsmedlem Paula Bieler (SD).

¹ se fx Larsen & Houlberg, 2013; Barth m.fl., 2013; Kumlin, 2007; Korkeamäki & Kyyra, 2003

Utskottet i sin helhet har även fått ta del av de isländska erfarenheterna av ett stort nationellt projekt om lika lön vid utskottsmötet i Reykjavik i oktober 2015.

Nordiska rådet

Nordisk konferens om lika lön

Att uppnå jämställda löner har varit målet för de nordiska ländernas jämställdhetspolitik under lång tid. Men det har gått väldigt långsamt framåt och det senaste decenniet har skillnaderna mellan kvinnor och mäns löner minskat marginellt. Enligt Europeiska kommissionen skulle det ta upp till 70 år att uppnå jämställda löner inom EU-länderna. Så länge vill vi inte vänta – här finns helt klart ett behov för ytterligare insatser. Det räcker inte med lagstiftning, utan flera olika metoder måste kombineras. Lönetransparans är en väg, att få företag mottagliga för jämställda löner är en annan. Kollektiva överenskommelser är ett kraftfullt verktyg, men kan också användas konserverande, konstaterade Daniela Bankier, enhetschef vid jämställdhetsenheten vid Europeiska kommissionens justitiedirektorat vid likalönskonferensen i Island. Europeiska kommissionen uppmärksammar likalönsproblematiken bland annat genom att anordna "European Equal Pay Day"² årligen. I svenska sammanhang har man i Equal Pay Day-kampanjer bland annat konstaterat att om man bryter ned löneskillnaderna per dag, så arbetar kvinnorna gratis efter 15:53 – eller ca två månader per år utan ersättning. Danska socialforskningsinstitutets forskare Lisbeth Pedersen påtalade behovet av att höja statusen och därmed lönerna i låglöneyrkena där främst kvinnor arbetar.

1642/medborger

Behandlas i:
Medborger- och
konsumentutskottet

J.nr. 15-00073-12

Island har varit föregångsland vad gäller att fördela föräldraledigheten mer jämlikt (en tredjedel för modern, en tredjedel för fadern och en tredjedel som man kan fördela hur man vill). Tanken har varit att uttaget av föräldraledighet inte skulle vara en fråga om inkomst. När fler män tar ut en längre föräldraledighet kan inte arbetsgivarna utgå från vem som hemma med barn. Islands regering och arbetsmarknadens parter har dessutom kommit överens om en standard för jämställda löner. Alla som ansluter sig förbinder sig att arbeta aktivt för jämställda löner. Syftet är att skapa en ömsesidig press på parterna som delar standarden.

Statistik och rapporter

Löneglappet mellan kvinnor och män i Danmark, Norge och Sverige är mellan 15 och 16 procent, så lite bättre än EU-genomsnittet på 16 procent. I Finland och Island är löneglappet lite större. Siffrorna har varit stabila eller minskande i alla nordiska länder från 2011 till 2012. I Danmark ökade löneglappet mellan 2010 och 2011, men minskade igen i 2012, vilket har resulterat i att Danmark har det minsta löneskillnaden mellan kvinnor och män bland de nordiska länderna.³

Den största delen av löneskillnaden mellan kvinnor och män förklaras av att de arbetar i olika yrken. Men det finns en trend mot att fler män arbetar i kvinnodominerade yrken och fler kvinnor i mansdominerade. Yrkessegregeringen minskar, konstaterar svenska Medlingsinstitutet i sin rapport om Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014.⁴

Rapporten "Gender gap in pensions in the EU", som har tagits fram av Europeiska institutet för jämställdhet, kartlägger skillnaderna mellan kvinnor och mäns pensioner i respektive land och visar på ett genomsnittligt glapp på 38 procent inom EU (2012). Bland de nordiska länderna utgör Danmark föregångare med en skillnad mellan kvinnor och män på enbart åtta procent. I Sverige får män 30 procent mer än kvinnor i pension, medan siffran i Finland ligger på 27 procent. Norge och Island, som inte är medlemmar i EU, är inte listade i rapporten.

² För mer information se:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/eu-action/index_en.htm

³ Nordic Gender Equality in Figures 2015, ANP 2015: 733, Nordic Council of Ministers 2015

⁴ Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014, Vad säger den officiella lönestatistiken?, Medlingsinstitutet, Sverige, 2015

I de nordiska välfärdssamhällena av idag är det inte acceptabelt att det ska vara sådana skillnader på arbetsmarknaden för kvinnor och män.

Nordiska rådet

Reykjavík, 27 oktober 2015

1642/medborgar

Annicka Engblom (M), ordförande
Bengt Morten Wenstøb (H)
Eva Sonidsson (S)
Hege Haukeland Liadal (A)
Henrik Brodersen (DF)
Håkan Svenneling (V)
Johanna Karimäki (gröna), viceordförande

Maarit Feldt-Ranta (sd)
Orla Hav (S)
Oskar J. Grimstad (FrP)
Paula Bieler (SD)
Staffan Danielsson (C)

Behandlas i:
Medborgar- och
konsumentutskottet

J.nr. 15-00073-12

MOTIVRESERVATION:

Medborgar- och konsumentutskottet har under 2015 behandlat socialdemokraternas medlemsförslag om löneskillnader mellan kvinnor och män. I sitt betänkande ställer sig utskottet bakom förslaget samt utökat det något så att resultatet formuleras i enlighet med de tre att-satserna ovan under rubriken Förslag.

Jag delar utskottets ståndpunkt att vidare analyser och sammanställning av faktaunderlag på området är positivt och önskvärt. Större och bättre underlag om vilka löneskillnader som finns mellan män och kvinnor, men också om hur och varför de uppstår, ger oss bättre förutsättningar att sovra bland problemformuleringar såväl som bland åtgärder och förslag. På så sätt kan det framtida jämställdhetsarbetet bättre utformas för att lösa de problem som identifieras.

Dock ställer jag mig tveksam till stora delar av tankegångarna och utgångspunkterna som anförts i den bakgrundsbeskrivning som lett fram till utskottets ställningstagande. Enligt min mening är det av stor vikt att ta sig an uppgiften med situationsanalys utan förutfattade bilder av vad som är problematiskt.

Jag vill i sammanhanget bland annat kommentera ett av de fokusområden som lyfts för et nordiska jämställdhetssamarbetet, nämligen att motverka en könssegrederad arbetsmarknad. Det är min mening att detta inte är ett mål i sig, däremot bör arbetet sträva efter att säkerställa fria val på arbetsmarknaden och att kön inte blir en diskriminerande faktor. Samtidigt bör större fokus läggas på hur arbetsvillkor kan förbättras i branscher som brister på detta område snarare än att fördela dåliga villkor lika mellan kvinnor och män. Jämställdhet för mig innebär att kvinnor och män värderas lika på individnivå, inte att de på en makronivå gör identiska val.

Vidare vill jag starkt vända mig emot att en kvoterad föräldraförsäkring beskrivs i positiva ordalag och framhålls som ett verktyg för jämställdhetsarbetet. Hur familjeliv byggs bör vara upp till familjerna själva. För att undvika att uttag påverkas av ekonomiska faktorer bör fokus snarare vara att familjens totala inkomst inte påverkas alltför stort av vem det är som stannar hemma. Om arbetsgivare tydligt utgår från att kvinnor stannar hemma och detta drabbar enskilda kvinnor bör det bli fall för diskrimineringsmål snarare än att politiker ska tvångsfördela föräldrauttag.

Reykjavík, 27 oktober 2015

Paula Bieler (SD)