



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Hans Andersen (V)  
Hans.Andersen@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

T +45 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2021 - 3999  
30. juni 2021

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 10. maj 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 445 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Hans Andersen (V).

**Spørgsmål nr. 445:**

”Vil ministeren redegøre for, hvilke initiativer på ligelønsområdet, der er gennemført de sidste ti år? Ministeren bedes herunder også redegøre for, hvilke initiativer på ligelønsområdet der er gennemført i hhv. Norge, Sverige og Finland de sidste ti år.”

**Endelig svar:**

Jeg kan oplyse, at ligelønslovens regler om kønsopdelt lønstatistik er ændret to gange inden for de seneste 10 år.

I maj 2014 blev grænsen for, hvornår virksomheder er omfattet af pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik sænket fra mindst 35 ansatte og mindst 10 mænd og 10 kvinder med samme sekscifrede DISCO-kode til mindst 10 ansatte og mindst tre mænd og tre kvinder.

I februar 2016 blev grænsen for pligt til udarbejde kønsopdelt lønstatistik atter hævet til mindst 35 ansatte og mindst 10 mænd og 10 kvinder med samme sekscifrede DISCO-kode.

Derudover har beskæftigelsesministre i perioden løbende drøftet ligeløn med arbejdsmarkedets parter. Som led i denne dialog besluttede den daværende beskæftigelsesminister i foråret 2019 at igangsætte et nyt analyseprojekt, som havde til formål at afdække, om man ved hjælp af andre metoder og andet data, end det der er anvendt i tidligere rapporter om lønforskellen mellem mænd og kvinder, kan forklare en større andel af bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder.

Resultatet af projektet blev den rapport om den uforklarede lønforskel, som VIVE offentliggjorde i oktober 2020. VIVE (tidligere: SFI) har desuden siden 1997 løbende kortlagt lønforskellen mellem mænd og kvinder på vegne af Beskæftigelsesministeriet.

For så vidt angår norske, svenske og finske initiativer vedr. ligeløn har Beskæftigelsesministeriet fra Sekretariatet for Nordisk Ministerråd modtaget rapporten

”2019 Likelön i Norden”, som er udarbejdet af det Nordiske Videnscenter for Køn (NIKK).

Af rapporten fremgår følgende om hhv. Norge og Sverige, som er oversat fra svensk. Oplysninger vedr. Finland er suppleret med bidrag det finske Social- og Sundhedsministerium.

### **Norge**

I Norge er spørgsmålet om ligeløn blevet undersøgt i flere regeringsundersøgelser, hvor man har analyseret lønforskellen mellem kønnene, barrierer og løsninger. I 2012 offentliggjordes en undersøgelse af ligestillingspolitik, der behandlede hvilke faktorer, der er mest centrale for de kønsbaserede lønforskelle i Norge. Undersøgelsen viste tydeligt, at det er det kønsopdelte arbejdsmarked og lønforskelle i de år, hvor man stifter familie, der bidrager til at opretholde lønforskellen mellem kønnene.

I januar 2019 præsenterede den norske regering en ny politisk platform med det formål at udvikle en strategi for at bidrage til en mere lige uddannelsessektor og et mere lige arbejdsmarked.

Den norske lov om ligestilling og diskrimination fastslår, at kvinder og mænd på samme virksomhed skal have lige løn for det samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Lønnen skal fastsættes på samme måde, uanset køn. I henhold til loven skal alle arbejdsgivere arbejde aktivt for at fremme ligestilling mellem kønnene og forhindre forskelsbehandling. Arbejdet skal inkludere lønvilkår. Udarbejdelse af lønstatistikker eller lønundersøgelser kan indgå i dette arbejde, men arbejdsgiveren har i dag ikke en klar pligt her til. Private arbejdsgivere med mere end 50 ansatte og alle arbejdsgivere i den offentlige sektor i Norge har pligt til at rapportere årligt om ligestillingsarbejde. Rapporten skal beskrive, hvordan ligestilling mellem kønnene ser ud i virksomheden, og hvilke foranstaltninger der er truffet og planlagt for at fremme lovens mål.

For at styrke det aktive ligestillingsarbejde fremlagde den norske regering i foråret 2019 et nyt lovforslag om øgede aktivitets- og rapporteringsforpligtelser. Lovforslaget medfører øgede krav til arbejdsgivere om at gennemføre lønundersøgelser med det formål at undersøge, om der er kønsbaserede lønforskelle inden for virksomheden. I så fald skal arbejdsgiverne identificere årsagerne til disse og vurdere, om der er behov for en indsats for at forhindre kønsdiskrimination. Lovforslaget blev vedtaget i juni 2019 og trådte i kraft den 1. januar 2020.

### **Sverige**

Sverige oprettede den 1. januar 2018 Ligestillingsmyndigheden, som er ansvarlig for gennemførelsen af den svenske regerings ligestillingspolitik.

I Sverige har bestemmelserne om ligeløn og lønundersøgelser været reguleret siden 1994 i diskrimineringsloven. Bestemmelserne er blevet strammet flere gange, senest den 1. januar 2017.

Ifølge diskrimineringsloven skal alle arbejdsgivere arbejde med aktive foranstaltninger for at forhindre diskrimination og fremme lige rettigheder og muligheder på arbejdspladsen.

I arbejdet med aktive foranstaltninger skal arbejdsgiveren blandt andet undersøge og analysere kriterier for lønfastsættelse og lønfordele og bonussystemer baseret på alle grunde til forskelsbehandling. Der er også en pligt til at gennemføre en lønundersøgelse vedrørende løn til kvinder og mænd. Det skal gøres af alle arbejdsgivere og har til formål at opdage, afhjælpe og forhindre urimelige kønsbaserede lønforskelle. Undersøgelsen skal især angive forskelle mellem kvinder og mænd, der udfører arbejde, der skal betragtes som lige eller af samme værdi. Men undersøgelsen skal også se på forskelle mellem kvindedomineret og mandedominerede fag og situationer, hvor fag, der ikke er kvindedomineret, giver en højere løn på trods af, at kravene i dette fag vurderes at være lavere end i sammenlignelige kvindedominede fag.

Lønundersøgelsen skal foretages på baggrund af kravene i arbejdet - for enkeltpersoner og for grupper af medarbejdere - baseret på kriterierne uddannelse, kompetencer, fysisk og psykisk belastning og det ansvar og den indsats, som opgaverne kræver.

Alle arbejdsgivere med mindst 10 ansatte skal endvidere dokumentere arbejdet med undersøgelsen og rapportere resultaterne og analysen senest inden for tre år.

I den svenske regerings ”Handlingsplan for ligestilling mellem kønnene” (2017) konstateredes det, at der er tegn på, at diskrimineringslovens krav til arbejdsgivere om at udføre en lønundersøgelse ikke blev fulgt i tilstrækkelig grad. I 2018 igangsattes et udredningsarbejde for at analysere og gennemgå behovet for mere effektive sanktionsmuligheder i forbindelse med overholdelse af aktive foranstaltninger, herunder arbejde med lønordninger. Ifølge Ombudsmanden er der behov for yderligere sanktioner i lovgivningen, som i modsætning til bøder kan udstedes direkte i tilfælde af overtrædelse.

### **Finland**

Siden 2006 har den finske regering og de centrale arbejdsmarkedsorganisationer (fagforeninger og arbejdsgivere) gennemført trepartsprogrammer for ligeløn. Ligelønsprogrammerne samler regeringens og de centrale arbejdsmarkedsorganisationers foranstaltninger for at nedbringe lønforskellen og fremme ligestilling.

Siden det første ligelønsprogram er den gennemsnitlige lønforskel mellem kvinder og mænd indsnævret langsomt. I den seneste programperiode 2016–2019 faldt den gennemsnitlige forskel i indtjeningsniveauet fra 17 pct. til 16 pct.

Trepartsforhandlinger om det nye ligelønsprogram for perioden 2020-2023 blev afsluttet i december 2020. Foranstaltningerne under programmet vil:

- fremme køns effektivitetsvurderinger af kollektive aftaler
- fremme lønsystemer, der understøtter lige løn og lønbevidsthed
- støtte afstemning mellem arbejde og familieliv

- afvikle den kønsdelte arbejdsdeling mellem, dvs. adskillelse.

Foranstaltninger inkluderer f.eks. retningslinjer for ligestillingsplaner på arbejdspladser og et omfattende fælles projekt til at nedbryde kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.

Resultaterne af ligelønsprogrammet overvåges ved hjælp af forskellige indikatorer.

Tre overordnede evalueringer af ligelønsprogrammet er udført af uafhængige instanser. Den første dækkede årene 2007-2010, den anden 2010-2015 og den tredje 2016-2019. Det aktuelle program vil også blive evalueret.

Lønforskellen mellem kønnene er faldet langsomt. Derfor anførte den seneste vurdering, at ligelønsprogrammet ikke har haft særlig succes med at nå sit hovedformål. Den mest udfordrende opgave har vist sig at være at mindske kønsopdelingen mellem forskellige sektorer, fx omsorgsarbejde og arbejde inden for teknologi.

Generelt kan det være vanskeligt at skelne mellem effekterne af ligelønsprogrammerne og effekterne af andre faktorer med hensyn til lønforskellen. Seneste vurdering bemærkede, at det stadig er vigtigt og relevant at fortsætte programmet. Det ses som vigtigt, at regeringen og de centrale arbejdsmarkedsorganisationer sammen forpligter sig til at bygge bro over kønslønnen gennem fælles godkendte foranstaltninger.

I perioden var der også reformer vedrørende kravene til arbejdsgivere vedrørende ligestillingsplaner og lønundersøgelser samt ændringer i loven for at øge fædres tilbagetrækning af forældreorlov.

De gældende bestemmelser om ligeløn er reguleret i den finske ligestillingslov. Her fremgår det, at alle arbejdsgivere er forpligtet til at fremme ligestilling mellem kønnene på en målrettet og planlagt måde. Arbejdsgivere med mindst 30 ansatte skal lave en ligestillingsplan og en lønundersøgelse hvert andet år for at sikre, at der ikke er ubegrundede kønsbaserede lønforskelle mellem medarbejdere, der udfører arbejde, der skal betragtes som lige eller tilsvarende.

Lønundersøgelsen skal ikke kun være en beskrivelse af eksisterende lønoplysninger. En vigtig del er at sammenligne lønninger og undersøge og vurdere årsagerne til lønforskelle. Den skal indeholde en specifikation af fordelingen af kvinder og mænd i forskellige stillinger samt en beskrivelse af klassificering, lønninger og lønforskellene. Vurderingen af årsagerne til lønforskelle skal udgøre grundlaget for de tiltag, der er skrevet i ligestillingsplanen, og skal være så konkrete som muligt. Lønundersøgelsen kan også føre til tiltag, der ikke direkte påvirker lønnen. Hvis det for eksempel viser sig, at kvinder er underrepræsenterede i en medarbejdergruppe med en højere løn, kan arbejdsgiveren styrke opmærksomheden på at øge kønsbalancen.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard  
Minister for ligestilling