



Likelønn: Historisk og status i dag

Utredningsleder Lars-Erik Becken

Oslo, 26.08.2022

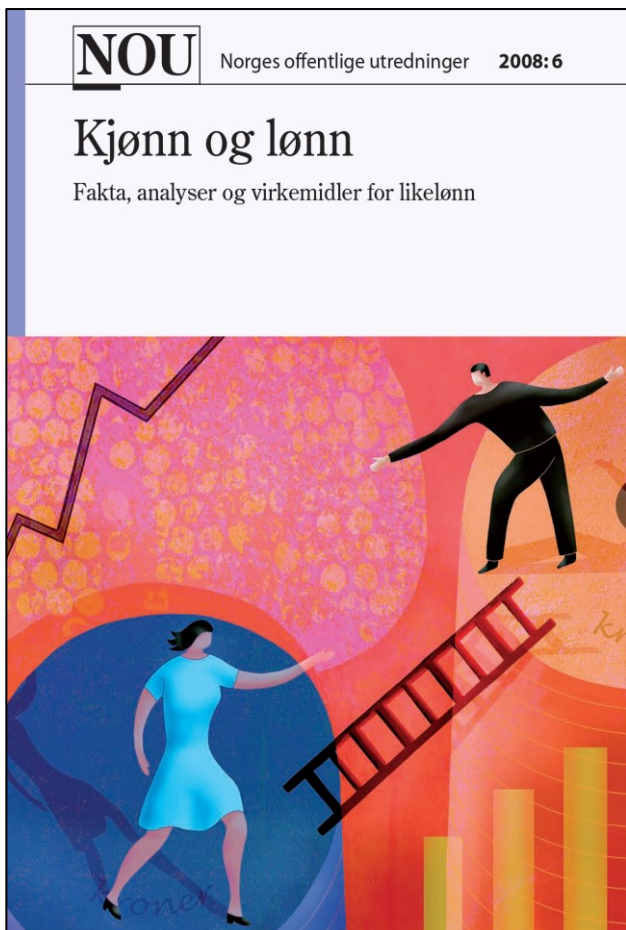


§ 34. Lik lønn for arbeid av lik verdi

- Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn.
- Retten etter første ledd gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag, eller lønnen reguleres i ulike tariffavtaler.
- Om arbeidene er av lik verdi, avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.
- Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlaget og alle andre tillegg, fordeler og andre goder som ytes av arbeidsgiveren.



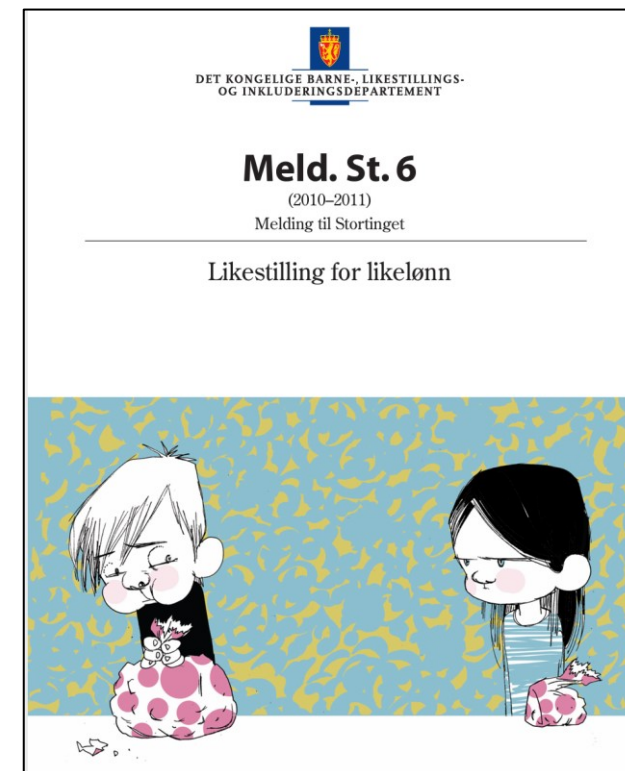
Enger-utvalget (Likestillingskommisjonen) 2006-2008



Skulle gi en samlet beskrivelse av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, og vurdere hva som kan bidra til å redusere lønnsforskjellene

Et av hovedgrepene var en likelønnsrott:

- "Lønnsloftet går ut på at det bevilges friske midler over statsbudsjettet, om lag 3 milliarder, som i forbindelse med en tariffrevisjon skal brukes til å heve lønnsnivået i kvinnedominerte yrkesgrupper i offentlig sektor.»



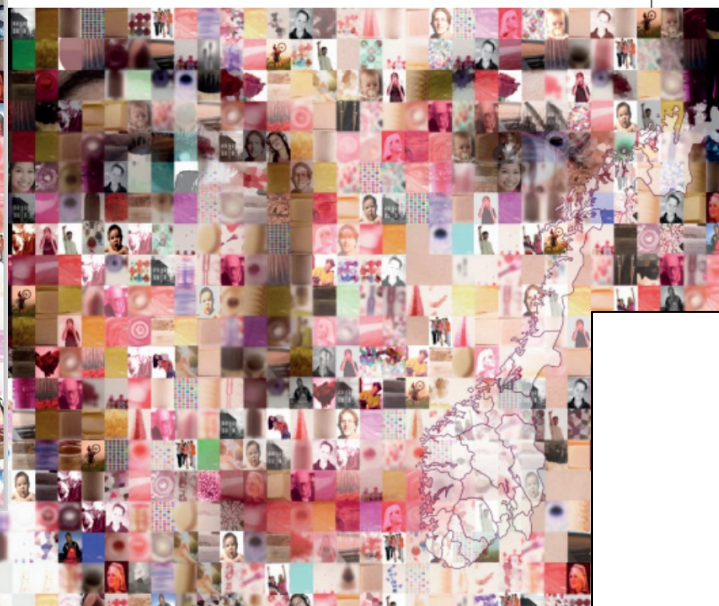
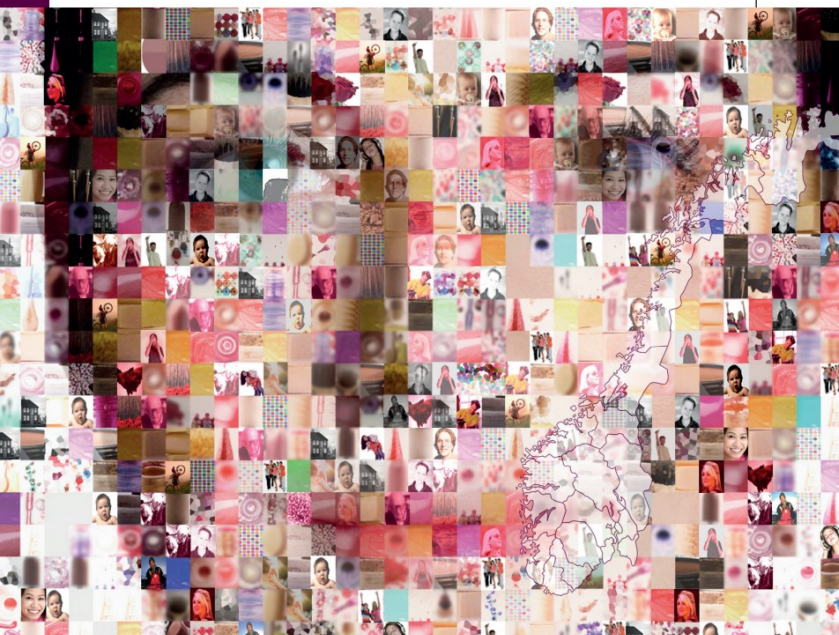
Skjeie-utvalget (Likestillingsutvalget) 2010-2012

NOU Norges offentlige utredninger 2011:18

Struktur for likestilling

NOU Norges offentlige utredninger 2012:15

Politikk for likestilling



DET KONGELIGE BARNE-, LIKESTILLINGS-
OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Meld. St. 44

(2012–2013)

Melding til Stortinget

Likestilling kommer ikke av seg selv



DET KONGELIGE BARNE-, LIKESTILLINGS-
OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Meld. St. 15

(2013–2014)

Melding til Stortinget

Tilbaketrekning av Meld. St. 44 (2012–2013)
Likestilling kommer ikke av seg selv



Kommunal- og
distriktsdepartementet

Meld. St. 7

(2015–2016)

Melding til Stortinget

Likestilling i praksis

Like muligheter for kvinner og menn



REPLIKK

Billige poeng og gjentakelser

Anette Trettebergstuen leter etter retoriske poeng for å kritisere regjeringens likestillingspolitikk. Men innholdet er ikke mye å skryte av.



Arbeiderpartiet og stortingsrepresentant Anette Trettebergstuen har ingen nye ideer å komme med når hun kritiserer regjeringens likestillingspolitikk. Det blir det samme om igjen, hevder Likestillingsminister Solveig Horne.
FOTO: REIDAR GREGERSEN / NRK

Anette Trettebergstuen drar inn både komiske Ali og Winston Churchill for å gjøre sin kronikk interessant. Bak de billige poengene ser jeg bare gjentakelser om fedrekvote og kontantstøtte. Jeg ønsker en debatt om likestilling velkommen, men basert på fakta.

- Vi er lei av en regjering som setter likestilling i revers

En samlet opposisjon snur opp ned på regjeringens likestillingspolitikk. Vi er lei av en regjering som setter likestilling i revers, sier Aps stortingsrepresentant Anette Trettebergstuen.

Publisert 14. april 2016 kl. 11:24

Lesetid: 1 minutt



Prop. 81 L

(2016–2017)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Lov om likestilling og forbud
mot diskriminering
(likestillings- og diskrimineringsloven)



Stortingets anmodningsvedtak knyttet ny likestillings- og diskrimineringslov

«Stortinget ber regjeringen bevare aktivitets- og redegjørelsesplikten, samt styrke den ved å følge opp Skjeieutvalgets anbefalinger til endringer, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte med en sak om dette.»



Prop. 63 L

(2018–2019)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering og en styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten)



Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP):

- Alle arbeidsgivere har plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling.
- Likestillingsarbeidet skal skje i samarbeid med ansattes representanter (tillitsvalgte el.l.).
- Arbeidsgivere i offentlige og større private virksomheter har utvidede plikter til å jobbe med likestilling:
 - Hvert år redegjøre for kjønnsbalansen totalt i virksomheten og kjønnsforskjeller i midlertidighet, deltid og uttak av foreldrepermisjon.
 - **Minimum annethvert år redegjøre for**
 - **lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper og totalt i virksomheten, kjønnsbalanse på ulike stillingsnivåer/grupper og kjønnsforskjeller i ufrivillig deltid**
 - hvordan de jobber for likestilling knyttet til andre forhold, som etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering og kombinasjoner av disse.



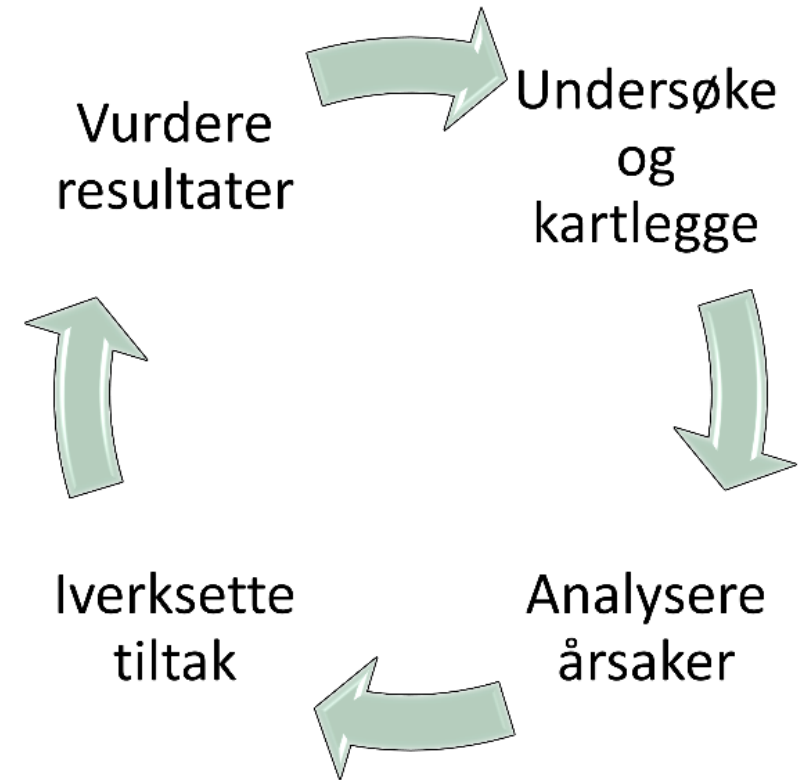
Arbeidet med konkretisere ARP

- Bufdir og Likestillingsombudet (LDO) har forvaltningsansvaret
- Bufdir satt høsten 2020 ned to partssammensatte arbeidsgrupper som skulle utvikle veiledere:
 - aktivitets- og redegjørelsespliktene (eksisterer fortsatt)
 - likelønn (nå lagt ned)
- Veilederne er lagt ut på <https://bufdir.no/arp> (men det jobbes fortsatt med å utvikle dem). To målgrupper:
 - Offentlig myndigheter
 - Arbeidsgivere
- Etterlevelsen av ARP følges aktiv opp av myndigheter og partene



Hva skjer hvis det er ulik lønn for arbeid av lik verdi

- Formålet med redegjørelseskravet er å synliggjøre eventuelle lønnsforskjeller etter kjønn
- At ev. forskjeller setter i gang en diskusjon i virksomheten om de er legitime eller ikke
- **Bevisbyrden;** Arbeidsgiver må sannsynliggjøre at lønnsforskjellen er begrunnet i andre forhold enn kjønn, jf. [likestillings- og diskrimineringsloven § 37](#).
 - Men personlige prestasjoner, ansiennitet, utdanning, erfaring eller markedsforhold kan begrunne ulik lønn selv om arbeidet har lik verdi.



- Svært få saker går i dag til Diskrimineringsnemnda og rettsapparatet



Erfaringer



NORGES OFFENTLIGE UTREDNINGER

NOU 1997: 10

Arbeidsvurdering som virkemiddel for likelønn

Utredning fra utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon den 10. mars 1995.

Avgitt til
Barne- og familiedepartementet 15. januar 1997.



Kommunal- og
distriktsdepartementet

likestilt
kvinnelønn
– et prosjekt for norsk arbeidsliv



Hartmark



Rapport 2005-024

**Forsøket med
arbeidsvurdering for
å oppnå likelønn**

Konklusjon fra evalueringen:

- *Selv om vi innad i virksomhetene fant lite systematiske forskjeller i lønn mellom kvinner og menn i stillinger av lik verdi, hadde 14 av virksomhetene enkelte stillinger med betydelig lønnsavvik.*
- *Forsøket har vist at arbeidsvurdering kan være et effektivt virkemiddel for å identifisere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, både innad i én virksomhet og mellom virksomheter fra ulike sektorer.*

ISLAND

- Fra og med 1. januar 2018 er det ulovlig å betale en mann høyere lønn, enn en kvinne som har den samme jobben.
- Lønnsplanen til offentlige etater og bedrifter med mer enn 25 fulltidsansatte må hvert tredje år bli sertifisert av den islandske staten. Arbeidsgiver må..
 - kunne bevise at de betaler menn og kvinner det samme for å utføre samme type jobb.
 - Uten bevise, kan virksomheten få bøter.

INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING

Rapport 2018:10

Sertifisert likestilling

Likelønnsstandarden på Island

Gjennomgang av likelønnsrapportering i årsrapportene for 2021

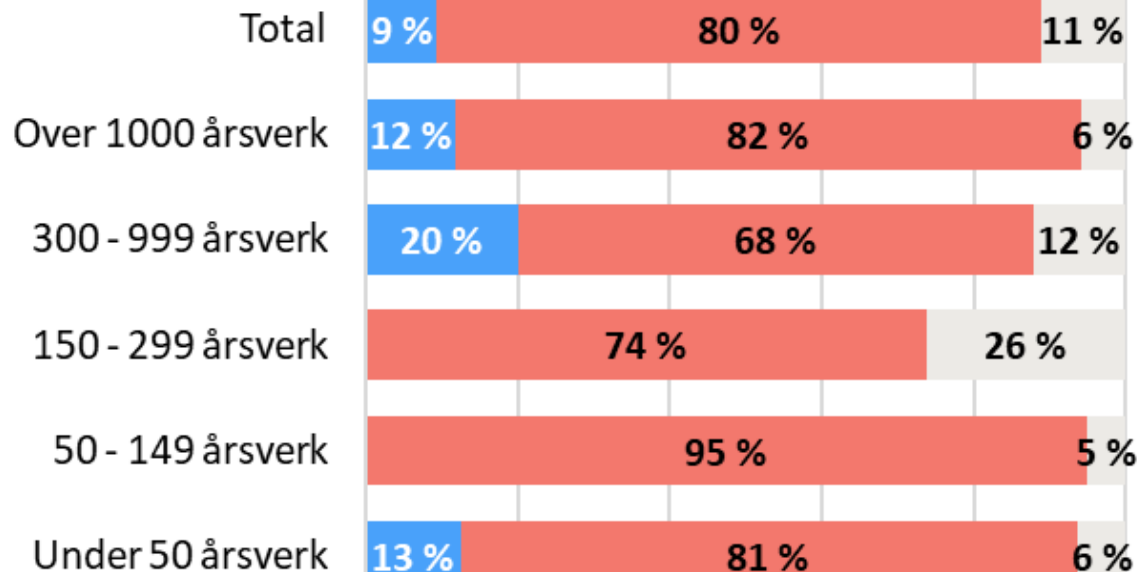
- Krav i ARP: Redegjørelsen skal...
 - ...publiseres i årsberetning eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument (årsrapport, på nettsiden eller lignende). Hvis redegjørelsen gis i annet offentlig dokument, må det henvises/lenkes til i årsberetningen.
 - ...skal utformes på en slik måte at det ikke røpes personlige forhold ved enkeltansatte.
- KDD har gjennomgått årsmeldingene for 2021 til 156 statlige virksomheter.
 - 38 virksomheter har ikke redegjort om noen likelønnskartlegging
 - 18 har under 100 ansatte
 - 20 har over 100 ansatte; 9 har over 500 ansatte
 - NB! Noen få viser til egne rapporteringer (men som ikke er «lett tilgjengelig»)
- 24 prosent har dermed ikke fulgt opp kravet om en redegjørelse for år 2021



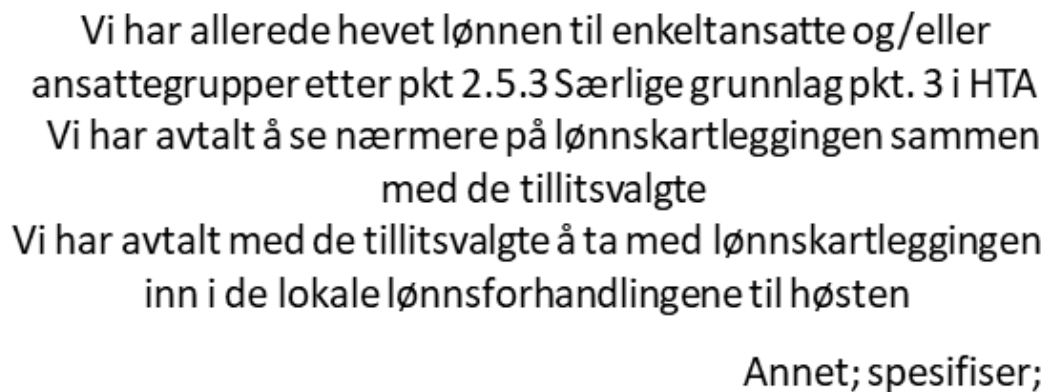
Likelønnskartleggingen - (Arbeidsgiverbarometeret 2022-1)

Ble det i likelønnskartleggingen identifisert enkeltansatte og/eller ansattegrupper som hadde en uforklart lønnsforskjell?

Årsverk i virksomheten



Hva har virksomheten gjort/tenkt å gjøre med de uforklarte lønnsforskjellene? Flere svar mulig! (N=11)



0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %

Andel av virksomhetene

■ Ja ■ Nei ■ Vet ikke



Likelønnsprosjekt i statlig tariffområde

- Initiert av partene; Finansiert av HTA-midler.
- Styringsgruppen var partene i statlig tariffområde
- Oppdraget startet opp høsten 2021
- Tett dialog med Bufdir og LDO
- Referansegruppe med rep. fra partene, HR og myndigheter
- Formål;
 - følge utvalgte virksomheters arbeid med likelønnskartleggingen for år 2021 og utarbeide en rapport som kan være nyttig for fremtidig arbeid med likelønnsrapporteringer.

