

2.3.2016

Nordiska ministerrådet  
Ved Stranden 18  
1061 København K  
Danmark

Svar på Medlemsförslag ang. löneskillnader mellan kvinnor och män Fremst. 29/201<sup>5</sup> (tidigare nummer: A 1642/medborgar)

Nordiska rådets Valfärdsutskott har givit Nordiska ministerrådet en framställning angående nordiska regeringarnas arbete för att minska löneskillnader mellan kvinnor och män.

”Nordisk Råd rekommenderer de nordiske landes regeringer 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 eventuelt viden om, hvordan det går med gennemførelsen af indsatserne, og hvordan indsatserne virker at afholde en konference om resultaterne med det formål at afdække, belyse og øge fokus på hvad landene kan lære af hinanden, når det gælder en indsats for at reducere lønforskellene mellem kvinder og mænd. Formålet er at skabe en fælles forståelses-ramme for det videre arbejde med at reducere lønforskellene mellem kvinder og mænd”.

Ministerrådet tackar Valfärdsutskottet för intresset för detta viktiga och centrala tema och en bra översikt om temat i framställningen. I texten nedan beskrivs läget i de nordiska länderna och de åtgärder regeringarna i de nordiska länderna och i Nordiska ministerrådet har vidtagit under de senaste åren för att minska löneskillnader.

Man kan se att temat varit centralt i samtliga länders jämställdhetspolitik. Det finns ganska gott om statistisk och övrig information på vilka åtgärder som stöder lika lön kan baseras, särskilt nationellt. Problemet är dock djupt rotat i arbetsmarknadens strukturer och är därför inte lätt att lösa.

Utvecklingen av kvinnors och mäns medelinkomster påverkas av flera faktorer. De viktigaste faktorerna är lönebildning (bland annat löne- och avtalspolitik, lönesystem), kvinnors och mäns ställning på arbetsmarknaden, karriärutveckling och uppdelning av föräldradigheten. Könssgregationen på arbetsmarknaden, det vill säga en uppdelning mellan kvinnor och män i fråga om yrke och sektor, har också stor betydelse. De enskilda ländernas jämställdhetslagstiftning och resurser för att övervaka att lagen följs

påverkar hur förbudet mot lönediskriminering och främjande av jämställdhet på till exempel arbetsplatser förverkligas. För att minska löneskillnaderna mellan könen i den komplexa kontexten, bör länderna hitta ett tillvägagångssätt som passar dem bäst. Samtal och samarbete om olika tillvägagångssätt och prioriteringar kan främja en minskning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Ministerrådet ser alltså att det inte behövs så mycket forskning om mekanismerna bakom och orsakerna till löneskillnaderna mellan män och kvinnor utan hellre utveckling av metoder och åtgärder. Nordiskt samarbete kring temat kan också bedrivas. Nordiska ministerrådet ser att arbetet med all sannolikhet kommer att pågå på både nationell och nordisk nivå, och Ministerrådet välkomnar samarbetet med Nordiska rådet.

Med detta svar anses rekommendationen vara uppfylld.



Juha Rehula  
Familje- och omsorgsminister  
Ordförande för MR-JÄM 2016

01.03.2016

## Löneskillnader mellan kvinnor och män och åtgärder med anknytning till detta i nordiska länder (Sammanfattning av ländernas svar)

### Danmark

#### Utvecklingen av löneskillnaden mellan män och kvinnor

Beskæftigelsesministeriet følger udviklingen i ligeløn mellem mænd og kvinder systematisk. Hvert 4. år bestiller Beskæftigelsesministeriet således en rapport fra Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) om lønforskelle mellem mænd og kvinder. Den seneste rapport er fra 2013 og dækker perioden 2007-2011.

#### Rapportens væsentligste resultater er følgende:

- I 2011 er bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet på 13-17 pct., afhængigt af lønbegreb.
- Den korrigerede lønforskel, dvs. den tilbageværende lønforskel – efter at der er taget højde for kvinders og mænds forskellige fordeling på fx uddannelse, erhvervs erfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion – er på 4-7 pct.
- Bruttolønforskellene er faldet både på hele arbejdsmarkedet og på sektorniveau i perioden 2007-2011.
- Bruttolønforskellene på hele arbejdsmarkedet er påvirket af konjunkturudviklingen.
- Bruttolønforskellene er samlet set faldet siden 1997. Faldet er mest markant i den offentlige sektor, mens faldet på arbejdsmarkedet som helhed er relativt beskedent.

Bag faldet i bruttolønforskellene i perioden 2007-2011 ligger markante forskydninger i kvindernes favor mht. uddannelseslængde (staten) og erhvervs erfaring (den kommunale/regionale sektor). Forskydningerne mht. uddannelse medvirker samtidig til, at kvindernes placering på arbejdsmarkedet, dvs. deres fordeling på sektorer, brancher og arbejdsfunktioner, i højere grad end tidligere ligner mændenes.

#### De åtgärder man har haft för att minska löneskillnaden

Regeringen har i december 2015 fremsat lovforslag om at ændre reglerne for kønsopdelt lønstatistik således, at der igen stilles krav om, at der skal være mænd og kvinder med sammenlignelige arbejdsfunktioner på en virksomhed for, at den er forpligtet til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik.

Desuden hæves grænsen for, hvornår en virksomhed er omfattet af reglerne fra lønmodtagere svarende til 10 fuldtidsbeskæftigede til 35 lønmodtagere. På denne måde sikres det, at der er overensstemmelse med reglerne om information og høring af lønmodtagere, således at de eksisterende strukturer og procedurer for samarbejde mellem ledelse og ansatte udnyttes. Lovforslaget forventes vedtaget primo februar 2016.

#### Planer för framtida åtgärder

Beskæftigelsesministeriet har hos SFI bestilt en kortlægning af udviklingen i det kønsopdelte arbejdsmarked. Denne kortlægning forventes færdig i maj 2016 og vil blandt andet så på sektormobilitet, tendenser i mænd og kvinders uddannelsesvalg og deres placering på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse. Der er nedsat en eksternt følgegruppe bestående af arbejdsmarkedets parter, som giver input til SFI's arbejde med kortlægningen.

Det er forventningen, at kortlægningen vil danne baggrund for yderligere analyser af de kønsopdelte arbejdsmarked.

## Finland

I Finland förekommer skillnader i fråga om kvinnors och mäns ställning på arbetsmarknaden, och denna skillnad syns i synnerhet i lönerna. Faktum är att regeringen redan länge haft som ett centralt jämställdhetsmål för arbetslivet att minska löneskillnaderna mellan könen. Regeringen och de centrala arbetsmarknadsorganisationerna genomförde ett likalönsprogram under åren 2006–2015. Målet med programmet var att minska den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen till högst 15 procent på hela arbetsmarknaden. Skillnaden minskade från cirka 20 procent till 17 procent, det vill säga man gick framåt, men nådde inte målet. Under de senaste åren har skillnaden knappt alls minskat. Man har följt utvecklingen av löneskillnaden mellan könen på arbetsmarknaden utifrån ordinarie arbetstid för heltidsanställda.

Kvinnors löns andel av mäns lön sektorvis 2004–2014, procent

År	Privat	Kommun	Staten	Alla
2004	81,1	84,7	81,3	80,5
2005	82,2	83,4	81,9	80,7
2006	82,3	83,2	82,0	80,8
2007	82,2	83,2	83,1	81,0
2008	82,6	84,0	83,7	81,2
2009	84,5	84,4	84,1	81,8
2010	83,6	85,1	84,4	82,8
2011	83,9	85,4	85,6	83,2
2012	83,8	85,4	86,0	83,1
2013	84,0	85,6	86,1	83,1
2014	84,5	85,9	86,1	83,3

Månadslön för ordinarie arbetstid, Statistikcentralen, Lönesummaindex.

Likalönsprogrammet inkluderade de flesta faktorer och korrigeringsmetoder som påverkar löneskillnaden mellan könen. En del av åtgärderna anknöt till lönen eller fastställandet av lönen, till exempel löne- och avtalspolitik, lönesystem och lönekartläggningar på arbetsplatsen. Genom en del av åtgärderna har man strävat efter att förbättra kvinnors ställning på arbetsmarknaden. Sådana åtgärder har varit att minska segregationen i utbildning och arbetsliv, förbättra kvinnors karriärutveckling och samordnandet av arbete och familj. Programmet omfattade också andra åtgärder såsom att utveckla lönestatistiken så att den i tillräcklig grad specificerar löneskillnaderna mellan könen.

Utomstående bedömare har gjort två helhetsbedömningar av verksamheten inom ramen för likalönsprogrammet. I dessa presenterades en bedömning av åtgärder och innehåll i samt resultat av programmet. Enligt bedömningarna har löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskat långsammare än man eftersträvat. Löneskillnaderna mellan lönen har minskat tack vare arbets- och tjänstekollektivavtalslösningar, ibruktagandet av nya analytiska lönesystem, utarbetandet av jämställdhetsplaner och lönekartläggningar samt kvinnors avancemang i arbetet. Bedömarna framhäver också den minskade könssegregationen i utbildnings- och karriärval samt samordnandet av arbete och familjeliv. Dessa har tills vidare endast i liten utsträckning påverkat löneskillnaderna mellan könen.

Likalönsprogrammet har genom centrala temaområden satsat på omfattande statistiska och högklassiga forsknings- och utvecklingsprojekt. Det har gjorts betydande satsningar på lönesystem, jämställdhetsplaner på arbetsplatser och lönekartläggningar samt förbättring av kvinnors karriärer. Utvecklingen av lönesystemen inom privata servicebranscher stöddes genom ett projekt där man utvärderade lönesystemen ur perspektivet för lika löner. Social- och hälsovårdsministeriet genomförde

den omfattande kommunikationskampanjen "Nu ska vi tala om löner" 2013 och 2014. Lika löner har också varit ett mål för regerings- och jämställdhetsprogram. Man har bland annat förlängt faderskapsledigheten och genomfört en föräldraledighetskvot för pappor sedan början av 2013. År 2015 trädde en reform av jämställdhetslagen i kraft, genom vilken man specificerade utarbetandet av en jämställdhetsplan och lönekartläggning på arbetsplatsen.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män och de bakomliggande faktorerna för dessa har undersökts i omfattande utsträckning. Under 2007–2008 genomförde social- och hälsovårdsministeriet en undersökning som behandlade segregationens inverkan på löneskillnaderna mellan könen. Man har också undersökt hur reformen av lönesystemet påverkar könens löner och löneskillnaderna mellan könen inom olika sektorer. Familjeledigheter och deras inverkan på kvinnors löner har undersökts. I en ny undersökning riktad mot den privata sektorn utredde man hur strukturförändringarna i arbetslivet påverkat könens ställning på arbetsmarknaden och löner. I undersökningen utreddes också hur ålder och utbildning påverkar löneskillnaderna. I framtiden kommer man att utreda vad strukturförändringen i arbetslivet har för inverkan på den offentliga sektorn.

Likalönsprogrammet har möjliggjort stora projekt och en intensiv uppföljning av och information om löneskillnaderna mellan könen samt samlat aktörer som påverkar löneskillnaderna mellan kvinnor och män vid samma bord. Skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner kan endast minskas om kvinnors medellöner stiger snabbare än männens. Det här är särskilt utmanande eftersom det råder en ekonomisk recession i Finland och det under de senaste åren funnits ringa utrymme för löneförhöjningar. Det har varit svårt att fatta beslut som berör hela arbetsmarknaden. Det har också visat sig vara svårt att minska löneskillnaderna mellan olika branscher. Arbetsmarknadsorganisationerna har en nyckelställning när det gäller att minska löneskillnaderna mellan könen eftersom de fattar beslut om löner och styr företagens lönepolitik. I de organisationsspecifika avtalen 2007–2010 inom den kommunala och statliga sektorn tillämpades likalönsbotter. Under 2011–2015 ingick man i Finland två centraliserade arbetsmarknadsavtal som inte omfattade jämställdhets- eller likalönsbotter. Dessa inkluderade däremot botter för lokala arrangemang och anteckningar om kvalitativ jämställdhet.

Kvinnor har bättre utbildning än män och kvinnliga löntagare arbetar allt mer med krävande uppgifter. Övergången till mer krävande uppgifter syns dock inte i tillräcklig grad i kvinnors löner. Män utnyttjar bara ungefär tio procent av alla ersatta föräldradagpenningdagar. Studievägar, examina, yrken och branscher har i stor utsträckning differentierats enligt kön. Helhetsbilden har inte väsentligt förändrats även om det har skett förändringar inom enskilda yrken. Också arbetsuppgifterna, ställningen i organisationen och karriärutvecklingen byggs upp på olika sätt hos kvinnor och män. Endast en tredjedel av de som arbetar med ledningsuppgifter är kvinnor. Kvinnors och män ställning på arbetsmarknaden återspeglas i medellönerna. Man bör också påverka de individuella utbildnings- och karriärvalen, även om effekterna gällande lika lön sker långsamt.

Grunden för åtgärder som stödjer lika lön är tillräckligt med statistisk och övrig information. Nu behövs samtidiga, konkreta och effektiva åtgärder inom centrala temaområden. Regeringen och arbetsmarknadsorganisationerna diskuterar för närvarande innehållet i likalönsprogrammet för 2016–2019. Programmet kommer att vara ännu mer fokuserat än tidigare och koncentrera sig på några centrala teman. Åtgärderna i likalönsprogrammet omfattar löne- och avtalspolitik, utvecklande och verkställande av lönesystem samt förbättrande av lönekunskaperna, inklusive lönekartläggningar. Genom programmet strävar man också efter att lindra segregationen i utbildning och arbetsliv och att främja kvinnors karriärer samt samordna arbete och familjeliv. Statsmakten genomför också åtgärder med anknytning till lika lön genom regeringens jämställdhetsprogram.

## Island

### 1. Utvecklingen av löneskillnaden mellan män och kvinnor

Kvindens aktive deltagelse på den islandske arbejdsmarked fortsætter stadig sin vækst og udgør omkring 78% som er blandt det højeste i OECD landene. En omfattende kønsfordeling kendetegner dog beskæftigelsen på det islandske arbejdsmarked. Mænd og kvinder har forskellige jobs og kønsbestemt valg af studier og indenfor de forskellige erhverv som er fortsat iøjnefaldende. Mænd har i tillæg betydeligt oftere en højere rang indenfor erhvervslivet end kvinder.

Siden december 2012 har de islandske myndigheder arbejdet mod målet om ligeløn i samarbejde mellem de offentlige myndigheder og arbejdslivets parter i en tiltagsgruppe om ligeløn (actionsgroup on equal pay). I 2015 har tiltagsgruppen publiceret to forskningsrapporter, henholdsvis om lønforskelle og om mænd og kvinders situation på arbejdsmarkedet. Forskningsrapporten om mænd og kvinders situation på arbejdsmarkedet beskriver arbejdsmarkedets kendetegn og trækker frem forskelle i situationen til kvinder og mænd der, i forhold til arbejdsdeltagelse, hel- eller deltidsarbejde og inddeling på grundlag af faggrene og hverv. Undersøgelsen "Mænd og kvinders lønforskelle" dækker både det private og det offentlige arbejdsmarked i perioden fra 2008 til 2013 og er den mest omfattende man har gennemført i Island, hvor man benyttede muligheden for at samkøre forskellige databanke. Hvis man ser på hele perioden under et, viser det sig at den vurderede lønforskel er 7,6% på arbejdsmarkedet i sin helhed, og at den er større på det private arbejdsmarked (7,8 %) end det offentlige (7,0 %).

Rapporten bygger på Statistik Islands regelmæssige undersøgelse af mænd og kvinders lønforskelle samt oplysninger fra forskellige databaser. Analyse af disse databaser trækker frem forskellige ting:

- Hvert år indføres der oplysninger om ca. 67.000 lønmodtagers løn den i Statistik Islands løndatabase, undersøgelsen bygger på. Undersøgelsen dækker seks år, så den indeholder godt 400.000 poster om løn.
- Forholdsvis flere kvinder end mænd har universitetseksamen, specielt i de yngre aldersgrupper. Flere mænd end kvinder har studentereksamen eller tilsvarende som højeste eksamensgrad.
- Ikke kompenserede lønforskelle vokser med alderen. I aldersgruppen 18 til 27 år havde mænd på det private arbejdsmarked 5 % højere løn end kvinder, men forskellen var vokset til 23 % i aldersgruppen 58 til 67 år. Kvinder i aldersgruppen 18 til 27 år havde 3 % højere løn hos det offentlige end mænd i samme stilling, men lønforskellen var 22 % til fordel for mænd i den ældste aldersgruppe.
- Mænd arbejder flere timer end kvinder, og de har forholdsvis oftere en lederstilling end kvinder.

Undersøgelsen er statistisk og bygger på mange metoder i regressionsanalyse. Man redegør for metoder og metodologiske problemer i rapportens enkelte dele. Disse dele blev skrevet med det formål at være mest mulig forståelige, men det ligger i sagens natur at vi må benytte matematiske begreb, som ikke alle er fortrolige med.

Der fremføres en hypotese om løndannelse i form af en matematisk ligning. Ifølge denne hypotese, som henter sit grundlag i nationaløkonomiske teorier, bliver lønnen bestemt af begrænsede faktorer (uafhængige variabler), f.eks. køn, uddannelse, alder, anciennitet, hverv og sektor. Regressionsanalyse bygger på at de faktorer, der kan have indflydelse på løn, evalueres i fællesskab. Metoden gør det muligt at differentiere mellem indflydelsen af enkelte uafhængige variabler på den afhængige variabel, løn. I denne undersøgelse lægges hovedvægten på det at evaluere indflydelsen af variabelen kvinde, men den opfanger indflydelsen af køn med hensyn til indflydelsen af alle andre variabler. På denne måde opnår vi evaluering af kønsbestemte lønforskelle, dvs. den del af lønnen der ikke kan forklares med andre uafhængige variabler.

Ligningens første test gennemføres med den såkaldte almindelige mindste kvadraters metode (OLS), og data fra hvert enkelt år gennemgår denne test.

- Evaluering af kønsbestemte lønforskelle viser, at de bliver reduceret med 2,1 procentpoint i forskningsperioden 2008-2013. Vurderet lønforskel er 5,7 % i 2013.
- En statistisk test tyder på, at denne evalueringsmetode fører til en fordrejet evaluering på grund af forskelligartet evaluering på grund af residual afvigelse.

Man kender til en metode for at korrigere denne fordrejelse, det vil sige den generelle mindste kvadraters metode (GLS). Denne metode benyttes på databasen for forskningsperioden i sin helhed. Vi fortæller om konklusionerne for arbejdsmarkedet i sin helhed, men også for henholdsvis det private og det offentlige arbejdsmarked.

- Når man har taget hensyn til andre uafhængige variabler, genstår en 7,6 % evaluering af kønsbestemte lønforskelle på arbejdsmarkedet i sin helhed, dvs. at kvinders løn er så meget lavere en mænds løn. Forskellen er lidt mere på det private arbejdsmarked end hos det offentlige, henholdsvis 7,9 % og 7,0 %.
- Uddannelse har, som forventet, en betydelig indflydelse på løn. Universitetseksamen giver 14,8 % højere løn, alt andet lige, og resultaterne er tilsvarende både hos det offentlige og på det private arbejdsmarked. Studentereksamen eller tilsvarende giver omkring 6 % højere løn, lidt mere hos det offentlige end på det private marked.
- Det har en større positiv indflydelse at arbejde på det private arbejdsmarked end hos det offentlige, med hensyn til andre faktorer. Ingen anden indikator har lige stor effekt, eller 16,4 %.
- Civilstand og antal børn har en vis indflydelse på løn. Der er større sandsynlighed for at lønmodtagere i parforhold og med børn har højere løn end de der ikke har.
- Lederstillinger har en betydelig effekt, hovedsageligt på det private arbejdsmarked.

Denne metode (GLS) giver en mere pålidelig evaluering af de vigtigste dimensioner end den tidligere metode (OLS). En statistisk prøvelse påviser svagheder som viser sig ved korrelation mellem uafhængige variabler og residuale afvigelser. Dette er et tegn på at der muligvis mangler en uafhængig variabel, eller at nogle af dem er behæftet med fejl. Dette kan man reagere på ved at indføre en ny definition af følgerne af individuelle faktorer, de såkaldte bundne påvirkninger. På denne måde bliver den individuelle påvirkning indbygget i de uafhængige variabler. Problemet med denne metode er, at den kun dækker de uafhængige variabler som varierer i løbet af perioden. En af de faktorer man ikke kan evaluere er køn, for det forbliver det samme fra år til år. Denne metode kan imidlertid bruges til evaluering af de to køns løn hver for sig.

- Når man evaluerer løndannelsen hos de respektive køn med denne metode, får vi interessante konklusioner.
- Universitetseksamen gavner både mænd og kvinder nogenlunde lige meget, men studentereksamen eller tilsvarende grad gir kvinder lidt større gevinst i forhold til løn.
- Lederstillinger giver mænd større gevinst i forhold til løn en kvinder, og det samme gælder for det private arbejdsmarked.
- Et sambøerforhold har en positiv effekt på både mænd og kvinders løn, men alligevel betydeligt mere for mænd end kvinder og det samme gælder for effekten af forsorg af børn.

En anden godkendt vej for at evaluere lønforskelle er at opdele lønforskellen i forklaret og uforklaret forskel, en metode opkaldt efter den amerikanske økonom Ronald Oaxaca. Den forklarede lønforskel

Ligningens første test gennemføres med den såkaldte almindelige mindste kvadraters metode (OLS), og data fra hvert enkelt år gennemgår denne test.

- Evaluering af kønsbestemte lønforskelle viser, at de bliver reduceret med 2,1 procentpoint i forskningsperioden 2008-2013. Vurderet lønforskel er 5,7 % i 2013.
- En statistisk test tyder på, at denne evalueringsmetode fører til en fordrejet evaluering på grund af forskelligartet evaluering på grund af residual afvigelse.

Man kender til en metode for at korrigere denne fordrejelse, det vil sige den generelle mindste kvadraters metode (GLS). Denne metode benyttes på databasen for forskningsperioden i sin helhed. Vi fortæller om konklusionerne for arbejdsmarkedet i sin helhed, men også for henholdsvis det private og det offentlige arbejdsmarked.

- Når man har taget hensyn til andre uafhængige variabler, genstår en 7,6 % evaluering af kønsbestemte lønforskelle på arbejdsmarkedet i sin helhed, dvs. at kvinders løn er så meget lavere en mænds løn. Forskellen er lidt mere på det private arbejdsmarked end hos det offentlige, henholdsvis 7,9 % og 7,0 %.
- Uddannelse har, som forventet, en betydelig indflydelse på løn. Universitetseksamen giver 14,8 % højere løn, alt andet lige, og resultaterne er tilsvarende både hos det offentlige og på det private arbejdsmarked. Studentereksamen eller tilsvarende giver omkring 6 % højere løn, lidt mere hos det offentlige end på det private marked.
- Det har en større positiv indflydelse at arbejde på det private arbejdsmarked end hos det offentlige, med hensyn til andre faktorer. Ingen anden indikator har lige stor effekt, eller 16,4 %.
- Civilstand og antal børn har en vis indflydelse på løn. Der er større sandsynlighed for at lønmodtagere i parforhold og med børn har højere løn end de der ikke har.
- Lederstillinger har en betydelig effekt, hovedsageligt på det private arbejdsmarked.

Denne metode (GLS) giver en mere pålidelig evaluering af de vigtigste dimensioner end den tidligere metode (OLS). En statistisk prøvelse påviser svagheder som viser sig ved korrelation mellem uafhængige variabler og residuale afvigelser. Dette er et tegn på at der muligvis mangler en uafhængig variabel, eller at nogle af dem er behæftet med fejl. Dette kan man reagere på ved at indføre en ny definition af følgerne af individuelle faktorer, de såkaldte bundne påvirkninger. På denne måde bliver den individuelle påvirkning indbygget i de uafhængige variabler. Problemet med denne metode er, at den kun dækker de uafhængige variabler som varierer i løbet af perioden. En af de faktorer man ikke kan evaluere er køn, for det forbliver det samme fra år til år. Denne metode kan imidlertid bruges til evaluering af de to køns løn hver for sig.

- Når man evaluerer løndannelsen hos de respektive køn med denne metode, får vi interessante konklusioner.
- Universitetseksamen gavner både mænd og kvinder nogenlunde lige meget, men studentereksamen eller tilsvarende grad gir kvinder lidt større gevinst i forhold til løn.
- Lederstillinger giver mænd større gevinst i forhold til løn en kvinder, og det samme gælder for det private arbejdsmarked.
- Et samboerforhold har en positiv effekt på både mænd og kvinders løn, men alligevel betydeligt mere for mænd end kvinder og det samme gælder for effekten af forsorg af børn.

En anden godkendt vej for at evaluere lønforskelle er at opdele lønforskellen i forklaret og uforklaret forskel, en metode opkaldt efter den amerikanske økonom Ronald Oaxaca. Den forklarede lønforskel



bygger på uafhængige variabler mellem kvinder og mænd, f.eks. uddannelse, anciennitet, lederstilling, erhverv og fag. Den uforklarede del henviser til forskelsbehandling i forhold til anden belønning kønnene får og som man ikke kan forklare med forskellige uafhængige variabler i modellen. Derfor er det en evaluering af kønsbestemte lønforskelle.

Konklusionerne er som følger:

- Hvis man ser på undersøgelsesperioden som helhed og hele arbejdsmarkedet, var den uforklarede lønforskel 5,7 %, men den forklarede 7,7 %.
- En større del af lønforskellene er forklaret på det private arbejdsmarked, og selv om den ikke korrigerede lønforskel er større end hos det offentlige, giver denne undersøgelse næsten den samme evaluering af uforklaret lønforskel, eller omkring 6 %.
- Hvis man ser på de forskellige år hvert for sig, viser det sig at lønforskelle, den uforklarede iberegnet, reduceres både på det private arbejdsmarked og hos det offentlige. De uforklarede lønforskelle på arbejdsmarkedet i sin helhed evalueres til 5,9 % i perioden 2008 til 2012 og 5,1 % i perioden 2011 til 2013.

Vi forsøger også i denne undersøgelse at evaluere hvilke faktorer er de vigtigste i forhold til det at skelne imellem forklaret og uforklaret lønforskel. Det gør vi ved at evaluere en model med få uafhængige variabler, og siden at lægge nye til, én efter én. Konklusionen er at den vigtigste faktor er at kvinder og mænd arbejder indenfor forskellige erhverv og har forskellige opgaver der. Sagt på en anden måde; et kønsbestemt arbejdsmarked er den vigtigste årsag til kønsbestemte lønforskelle.

Finans- og økonomidepartementet og lønmodtagernes forbund i det private arbejdsmarked har præsenteret en redegørelse om analyse af mænd og kvinders lønforskelle. Redegørelsen indeholder en anmodning om såkaldte saglige variabler, som man forventer at bliver brugt ved denne type analyse. Det drejer sig om betydeligt færre variabler end vi her arbejder med. Hvis undersøgelsen begrænses af disse variabler, bliver den uforklarede lønforskel som forventet lidt højere, eller 6,8 %.

Selv om loven om ligeløn blev vedtaget allerede i 1961, for godt 50 år siden, viser forskningen næsten udelukkende lønforskelle der er ugunstige for kvinder.

Undersøgelserne bekræfter også at der fortsat er forskel på situationen for kvinder og mænd på det islandske arbejdsmarked, til trods for en betydelig fremgang. Der er større sandsynlighed for at kvinder arbejder på deltid, samt at de forsvinder ud af arbejdsmarkedet for at påtage sig ulønnet plejearbejde. Det viste sig også, at arbejdsgiverne nøler med at investere i kvinders arbejdsudvikling, samt at mænd oftere får et tilbud om højere løn. Kvinder har også en større tendens til at acceptere det første løntilbud de får, i modsætning til mænd som ofte giver et modtilbud om højere løn. Lønforskellen kan derfor dannes under selve ansættelsesforløbet og fortsætte hele det erhvervsaktive liv. Kvinders indtægter reflekteres i lavere pensionsudbetalinger, som for det meste kommer fra statskassen. Det er derfor en vigtig nationaløkonomisk grund til fortsat at arbejde for større ligestilling på arbejdsmarkedet. Forskningen viser at mange, der arbejder frivilligt i deltidsarbejde i omsorgs- og sundhedssektoren, gør det for at reducere pres og genvinde deres kræfter mellem vagte. Deltidsarbejde kan derfor være en metode for at undgå fysisk udmattelse og burnout i arbejdet. Man burde undersøge alle fordele og ulemper ved at reducere arbejdspligten uden lavere løn. Denne foranstaltning kunne f.eks. øge efterspørgsel efter vagtarbejde, som også ville tiltrække flere medarbejdere ved omsorgsarbejde.

Analyse af begge undersøgelser viser, at kønsmæssige lønforskelle hovedsageligt kan spores til den kønsmæssige fordeling af arbejdet, noget der, som tidligere præciseret, kendetegner det islandske arbejdsmarked. Undersøgelser af fordelingen af det huslige arbejde viser at kønsforskellene også der er blevet mindre, men at fordelingen alligevel bestemmes af mænd og kvinders situation på

arbejdsmarkedet, hvor der er større chancer for at mænd har højere løn og længere arbejdsdag end kvinder, og derfor deltager i mindre grad i det huslige arbejde.

Selv om samfundet i stadig større grad benytter sig af kvinders menneskekapital ved ledelse af organisatoriske helheder, er der fortsat forskellige hindringer i vejen, f.eks. det såkaldte glastag. Mænd er meget mere synlige end kvinder i mediernes, og lederne der er da også vanligvis mænd. Så længe der er få kvinder i ledende positioner, har de en tendens til at tilpasse sig den maskuline forvaltningsstil. Så længe det fortsætter er det ikke sandsynligt, at mangfoldigheden baner sig vej til ledende positioner i det islandske erhvervsliv. Mænd er oftere initiativtagere i erhvervslivet end kvinder, til trods for en målbevidst oplysning, men en del af forklaringen er at det er vanskeligere for kvinder at finansiere deres selskaber. Særlige låneforhold for kvinder har delvis imødekommet denne situation, men de er naturligvis ikke den bedste løsning.

Ansvar for øgt ligestilling på arbejdsmarkedet findes ikke mindst blandt lederne af selskaber og institutioner. Arbejdsgivere burde i voksende grad opfordre mænd til at tage barselsorlov og tilbyde dem den fleksibilitet, der er nødvendig for koordinering af familie- og arbejdsliv.

Kønkvoter og andre særløsninger forsikrer ikke ligestilling per se, men er alligevel metoder for at ændre vores indstillinger og ideer om maskulinitet og femininitet som opretholder hierarkier som er ugunstige for kvinder.

## 2. De åtgärder man har haft för att minska löneskillnaden

Det islandske arbejdsmarked er meget kønsopdelt, og man kan argumentere for at dette faktum gør, at den kønsrelaterede lønforskel er så stor som den faktisk er. Både islandsk og udenlandsk forskning konkluderer med dette, og derfor er det sandsynligt at omvæltning af det kønsopdelte arbejdsmarked er det tiltag, som vil have størst positiv indflydelse på lønforskellene mellem mænd og kvinder. Stat, kommuner, fagforeninger og arbejdsgivere bør arbejde sammen med udformning af en handlingsplan om tiltag i langtidsperspektiv til forbedring med special vægt på flere mænd i traditionelle kvindesager og vice versa.

Siden december 2012 har de islandske myndigheder arbejdet mod målet om ligeløn på grund af en handlingsplan som gælder til slutningen af 2016 og involverer blandt andet en samarbejde mellem offentlige myndigheder og arbejdslivets partner i en tiltagsgruppe. Tiltagsgruppen skal fortsætte sit arbejde og levere resultat og forslag til ministeren i december 2016.

### De vigtigste opgaver, myndighederne arbejder med som ansvarlige for ligestillingssager:

- Etableringen af en tiltagsgruppe som et samarbejds- og samrådsforum for myndighederne og arbejdslivets parter om kønsmæssig ligeløn.
- Tiltagsgruppen arbejder blandt andet med harmonisering af lønforskning, etablere en plan om præsentation af en ligelønsstandard, samt at arbejde med formidling af informationer og rådgivning om ligeløn til institutioner og virksomheder. Projektleder arbejder sammen med tiltagsgruppen for at forsikre at projekterne fører frem.
- Etablering af et forsøgsprojekt om implementering af en ligelønsstandard, hvor man etablerer et samrådsforum med deltagelse af virksomheder og institutioner, som ønsker at implementere standarden. Det bliver også mulighed for at få rådgivning og tilgang til ekspertise.
- Opfordring til forskning af barselsorlovssystemet. Det er vigtigt at analysere grundene til at nogle forældre ikke til fulde benytter deres ret til barselsorlov, den indflydelse barselsorloven har på arbejdsfordelingen i hjemmet, hvordan man dækker perioden mellem barselsorlovens slut og plads i dagpleje, samt forældrenes stilling på arbejdsmarkedet efter

fuldført barselsorlov. Forskningen viser, at kønnenes forskellige brug af barselsorloven kan have indflydelse på deres lønforskelle.

- At styrke diskussionen om ligeløn og at etablere et infocenter om ligeløn, således at man på ét sted indsamler oplysninger og data om kønsrelaterede lønforskelle.
- At styrke informationsformidling til arbejdsgivere og aktive deltagere på arbejdsmarkedet om hvordan man kan forenkle harmonisering af familie- og arbejdsliv.
- At lave en plan om, hvordan man kan reducere det kønsopdelte valg af studieretninger og arbejde.

#### De vigtigste opgaver for staten som arbejdsgiver:

- Systematisering af arbejdet med registrering i ORRI, statens informations- og personalesystem, men denne registrering fører til at man kan gennemføre mere helhedsbetonede og pålidelige lønanalyser blandt de offentlige ansatte.
- Hvert år gennemføres evalueringer af ligeløn hos alle offentlige institutioner, blandt andet hos departementerne, således at der foreligger en vurdering af de kønsrelaterede lønforskelle, henholdsvis internt og mellem institutionerne.
- Udarbejdning af vejledning for lederne af de offentlige institutioner om hvordan de må reagere, hvis lønanalyser påviser kønsrelaterede lønforskelle.
- Samarbejde med arbejdslivets parter om regelmæssige undersøgelser af kønsrelaterede lønforskelle, både på det private og det offentlige arbejdsmarked. Således kan man indsamle vigtige oplysninger om situationen i henhold til kønsrelaterede lønforskelle og evaluere resultatet af gennemførte tiltag.
- Samarbejde med arbejdslivets parter om at definere, hvilke variabler regnes for at være saglige i henhold til de kønsrelaterede lønforskelle.
- Samarbejde med at undersøge struktur og opbygning af de offentlige ansattes overenskomster, med det formål at vurdere hvorvidt kønsrelaterede lønforskelle kan spores tilbage til strukturelle faktorer.
- Opfordring til forskning af benchmarks og arbejdsmetoder i kommunernes jobevalueringer for at bedømme, om der er til stede en såkaldt undervurdering af traditionelle kvindejobs i forhold til lige værdifulde mandejobs.

#### *Ligelønsstandard*

I ligestillingsloven fra 2008 findes der en midlertidig bestemmelse om at social- og boligministeren skal være ansvarlig for udviklingen af et specielt certificeringssystem for implementering af ligelønspolitik, i samarbejde med arbejdslivets parter. Samme år indgik de sociale partnere en aftale om udviklingen af et sådant certificeringssystem. Den islandske ligelønsstandard bygger på disse vedtægter, og er konstrueret på samme måde som internationale standarder. Ligelønsstandarden blev udgivet af islandske standard i december 2012 og er en såkaldt prøvningsstandard og følgelig kvalificeret for certificering. Målet med ligelønsstandarden er at forsikre, at virksomheder og institutioner kan etablere processer som forsikrer at sagsbehandling og bestemmelsestagen i henhold til løn ikke indebærer en kønsrelateret forskelsbehandling. Den er valgfri, dvs. at virksomheder og offentlige institutioner selv kan bestemme om de indfører den. Formålet er det samme som med andre internationale standarder, at virksomheder som opfylder kravene i standarden om ligeløn kan opnå en officiel certificering fra en kompetent instans. Denne proces er nu i fuldt gang og flere virksomheder og institutioner er ved at implementere standarden.

Virksomhedens helhedsbetonede og dokumenterede lønpolitik er en forudsætning for, at man kan påbegynde arbejdet med standardens implementering. Det samme gælder for det at vedtage en ligestillingsplan. I ligestillingslovens § 18 står der, at arbejdsgivere og fagforeninger målbevidst må

arbejde mod større kønsmæssig ligestilling på arbeidsmarkedet. Arbejdsgiverne skal spesielt opfordre til, at bestemte stillinger ikke bliver klassifiseret som henholdsvis for mænd eller kvinder, samt at give begge køn tilsvarende indflydelse i indflydelsesrige og ledende stillinger. Virksomheder med i gennemsnit 25 medarbejdere eller flere må etablere en ligestillingsplan eller integrere ligestillingsprinsipper i deres personalepolitikk. Vilkaeret for implementering af standarden, dvs. ligestillingsplan eller integrering af ligestillingsprinsipper, begrænses alligevel ikke kun til virksomheder med 25 eller flere medarbejdere.

3. Resultat av åtgärder(Der henvises til svar 2)

4. Planer för framtida åtgärder(Der henvises til svar 2)

## Norge

### Informasjon om likestilling/likelønn i Norge

#### *Deltakelse i arbeidslivet*

Deltakelse i arbeidslivet og lønnsarbeid er et gode både for samfunnet og for den enkelte. De arbeids- og velferdspolitiske målene for likestilling i arbeidslivet er todelt. På individnivå er målet at alle skal kunne forsørge seg selv og sin familie gjennom arbeid. Inntekt gjennom arbeid gir økonomisk uavhengighet for både kvinner og menn og større frihet for den enkelte til å treffe egne valg. Dette gir styrket likestilling. På et samfunnsnivå er det et mål at hele arbeidsstyrken skal tas i bruk. Kvinner og menn skal ha like muligheter til å delta i arbeidslivet. Dette er ikke viktig bare for den enkelte, men også for bærekraften av den norske velferdsstaten.

Likestilling er med andre ord lønnsomt, ikke bare for den enkelte, men for samfunnet. Siden 1930 har verdiskapingen i Norge utenom petroleumssektoren blitt syvdoblet i realverdi. Det aller meste av dette skyldes økt arbeidsproduktivitet. Kvinners økte sysselsetting ( i lønnet arbeid) har bidratt til denne sterke veksten i verdiskapingen.

#### *Lønnsfastsettelse og likelønn*

Norsk arbeidsliv bygger på et anerkjent og vel utprøvd trepartssamarbeid, hvor både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er likeverdige parter sammen med myndighetene. Det er et anerkjent prinsipp at lønnen fastsettes i frie forhandlinger mellom arbeidsgiverne på den ene siden og arbeidstakerne på den andre. Her har myndighetene ingen rolle og verken ønsker eller skal diktere lønnsfastsettelsen.

Retten til lik lønn for arbeid av lik verdi er en lovfestet rett (§ 21 likestillingsloven).

Fra 1. januar 2014 har arbeidsgiver fått en plikt til å opplyse om kollegers lønn dersom en arbeidstaker har mistanke om at han eller hun er utsatt for lønnsdiskriminering (§ 22 i likestillingsloven).

#### *Status for likelønn i Norge*

Lønnsstatistikk for kvinner og menn offentliggjøres hvert år av Statistisk sentralbyrå, i tillegg offentliggjør også Det Tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) offentliggjør endel lønnsstatistikk for kvinner og menn.

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene har som formål å gi et best mulig grunnlagsmateriale til bruk i de årlige lønnsoppgjørene og utgir hvert år en rapport om ulike forhold ved norsk

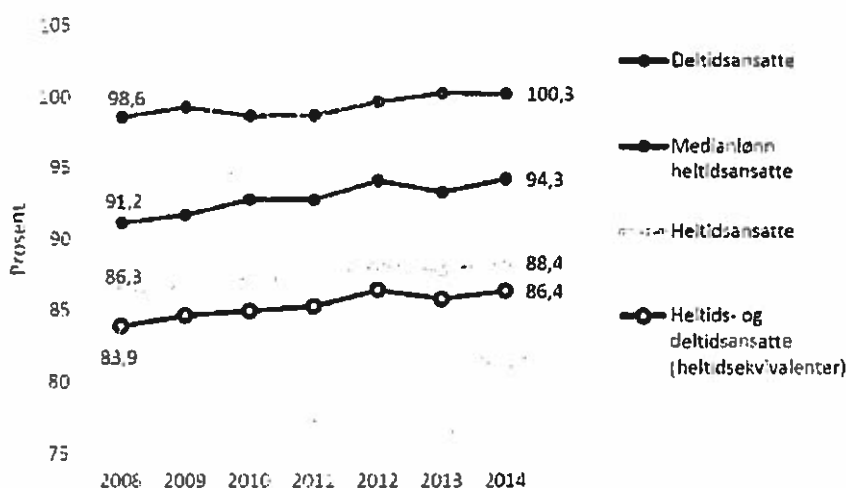
økonomi, herunder også tall for pris- og lønnsvekst<sup>1</sup>. Både partene i arbeidslivet og myndighetene er representert i utvalget. Partene kan ta opp ulike tema i utvalget og få disse nærmere belyst. Ved at man over tid og kontinuerlig oppdaterer lønnsstatistikk for kvinner og menn for de ulike forhandlingsområdene, og at partene i arbeidslivet er kjent med disse tallene, kan dette i seg selv være et bidrag til å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

Som sagt er lønnsforhandlingene i Norge partenes ansvar og staten ønsker ikke å blande seg inn i disse forhandlingene. Partene har i ulike sammenhenger i lønnsforhandlingene valgt å ha likelønnsprofil/ lavlønnsprofil på sine lønnsoppgjør.

Når det gjelder SSBs lønnsstatistikk produseres dette som månedslønnsstatistikk. Statistikken fra SSB omfatter bla. månedslønn etter næring, sektor, utdanning, alder og yrke (1. siffernivå), heltid og deltid og ulike kombinasjoner av dette. TBUs lønnsstatistikk oppgis enten som årslønn eller som månedslønn og fordelt etter forhandlingsområder. I tillegg spesialbestiller også TBU statistikk fra SSB.

I figur 1.1 presenteres utviklingen i lønnsforskjellene mellom kvinner og menn for hhv heltidsansatte, alle ansatte (heltids-+deltidsansatte), heltidsansattes medianlønn<sup>2</sup> og for deltidansatte for perioden 2008-2014.

Når man ser på heltids- og deltidansatte samlet (heltidsekvivalenter) utgjorde kvinners lønn 86,4 prosent av menns i 2014. Ser vi bare på heltidsansatte utgjorde kvinners lønn 88,4 prosent av menns. Lønnsforskjellene er mindre når vi ser på medianlønnen. Da tjente kvinner 94,3 prosent av menns lønn. Hovedårsakene til at vi har mindre lønnsforskjeller målt ved medianlønn, er at vi finner flere menn enn kvinner med høyt lønnsnivå og flere kvinner enn menn med lavt lønnsnivå og at høye enkeltlønninger blant menn betyr mer enn lave enkeltlønninger blant kvinner. Ser vi bare på deltidansatte tjener kvinner så vidt noe mer enn menn (100,3 prosent). For alle de fire gruppene presentert i figur 1.1 har det vært en tilnærming mellom kvinner og menns lønn i perioden 2008 til 2014.



Figur 1.1 Kvinners lønn som andel av menns for heltidsansatte, deltidansatte, heltids og deltidansatte samlet (heltidsekvivalenter) og medianlønn for heltidsansatte. Månedslønn per oktober/november. 2008-2014. Prosent.

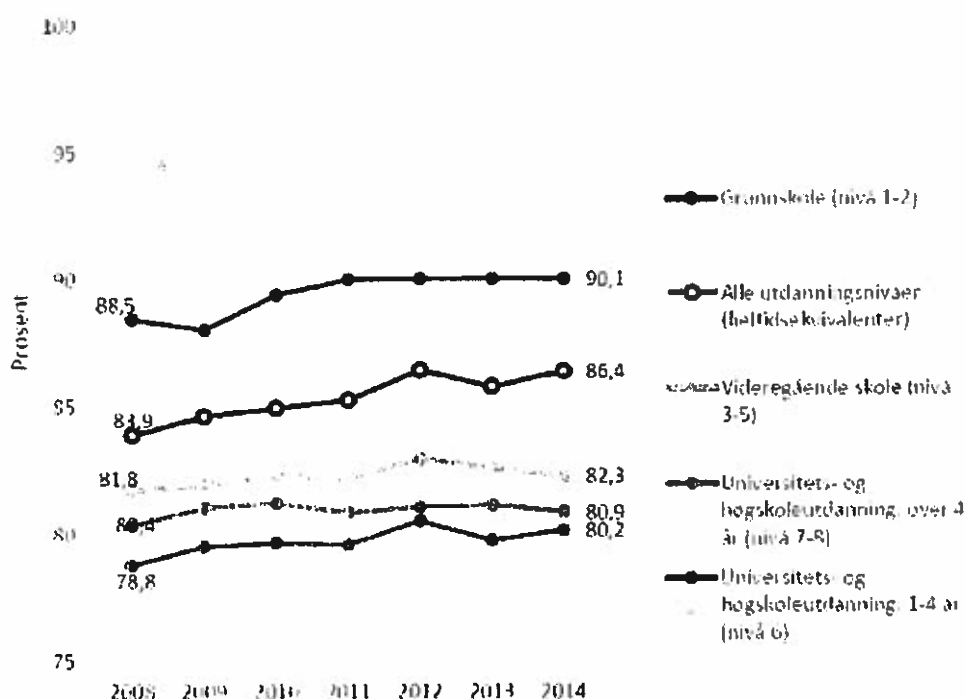
Kilde: Statistisk sentralbyrå og Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene TBU).

<sup>1</sup> Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene består av partene i arbeidslivet og representanter for myndighetene. Se for eksempel kapittel 1.5 "Lønnsutviklingen for kvinner og menn" i NOU 2015: 6, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2015-6/id2409410/?q=&ch=2>

<sup>2</sup> Medianlønn finner en ved å sortere lønnen for lønnstakere etter størrelse på lønnen og så finne lønnsnivået for den personen som blir liggende i midten. Ved beregning av medianlønn vil de høyeste og laveste lønnsnivåene være uten betydning

Sammenligner vi kvinner og menns lønn etter utdanningslengde (figur 1.2) er det personer med grunnskole som høyeste utdanning<sup>3</sup> hvor vi finner minst lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Her har kvinner en gjennomsnittslønn på 90,1 prosent av menns i 2014 (heltidsekvivalenter). Størst forskjell er det for personer med høyskole/universitetsutdanning til og med 4 år. Her utgjør kvinners lønn 80,2 prosent av menns.

Ser vi på perioden 2008-2014 har det vært en tilnærming mellom kvinner og menns lønn for alle utdanningslengdene, men det har vært minst tilnærming for de med videregående skole som høyeste utdanning. Også for universitets- og høyskoleutdannede med over 4 år som høyeste utdanning har det vært lite tilnærming i denne perioden.



Figur 1.2 Kvinners lønn som andel av menns. Månedslønn per oktober/november. Heltids og deltidsansatte samlet (heltidsekvivalenter). 2008-2014. Prosent.

Kilde: Statistisk sentralbyrå (SSB) og Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU).

Justeres det for kvalifikasjoner, sektor (privat og offentlig), næring og yrke reduseres lønnsgapet til i underkant av 7,5 prosent ifølge en rapport fra Institutt for samfunnsforskning (2014) (på oppdrag fra TBU). Videre oppsummerer rapporten med at selv om jenter gjør det bedre i utdanningssystemet enn gutter, virker det usannsynlig at kvinner kan ta igjen de underliggende lønnsforskjellene som finnes som følge av segregering og lavere lønn i kvinnedominerte yrker, sektorer og næringer.

TBU slår fast at forskjeller i kvinners og menns yrkesdeltakelse, bransje/sektortilknytning, utdanning, arbeidserfaring og kompetanse fortsatt er viktige årsaker til ulik lønn. Det samme er det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Kvinner og menn er i næringer og bransjer med ulik lønnsevne og avtaledekning, og de har ulike stillinger på arbeidsplassene. Både endret antall kvinner og menn og endring i ulikhetene

<sup>3</sup> I Norge tilsvarer dette 9-årig folkeskole.

mellom dem over tid, kan dermed påvirke lønnsforskjellene. TBU peker også på at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn kan avspeile ulike former for lønnsdiskriminering.

#### *NOU 2008: 6 Kjønn og lønn.*

Likelønn mellom kvinner og menn er et tema som drøftes både politisk og ikke minst av partene i arbeidslivet. Regjeringen (Stoltenberg II) oppnevnte i 2006 ved kongelig resolusjon en kommisjon (likelønnskommisjonen) som fikk i oppdrag å gi en samlet beskrivelse av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Kommisjonen fikk også i oppdrag å vurdere hva som kunne bidra til å redusere forskjellene.

Likelønnskommisjonen la fram sin endelige innstilling *NOU 2008: 6 Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn.*<sup>4</sup> Likelønsspørsmålet ble også tatt opp i *NOU 2012: 15 Politikk for likestilling*<sup>5</sup> (Likestillingsutvalget). Likestillingsutvalget ledet av professor Hege Skjeie bekrefter Likelønnskommisjonens fem (5) hovedfunnfunn. For det første (1) kan lønnsgapet i liten grad forklares med forskjeller i utdanningslengde og alder. Dernest (2) at kvinner og menn lønnes omtrent likt i samme stilling i samme virksomhet. Ifølge Likelønnskommisjonen har følgende tre forhold betydning for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn: 3) Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er en viktig årsak til ulikelønn. 4) Forhandlingssystemet opprettholder stabile lønnsrelasjoner, også mellom kvinner og menn og 5) lønnsforskjellene vokser i foreldrefasen.

#### *Likestilling i arbeidslivet – hva gjøres i Norge*

Regjeringen ønsker å sikre større kraft i arbeidet med likestilling i arbeidslivet. Vi har et trepartssamarbeid om likestilling i arbeidslivet som er forankret i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd (ALPR) som er et møteforum med hovedorganisasjonene i arbeidslivet og myndighetene. I tilknytning til dette er det satt ned en egen arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet ledet av Barne- og likestillingsdepartementet. Viktige spørsmål i dette arbeidet er kjønnsbaserte lønnsforskjeller, det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og ufrivillig deltid.

Regjeringen la i oktober 2015 fram en likestillingsmelding hvor likestilling i arbeidslivet er ett av fem satsingsområder. I denne meldingen retter regjeringen innsatsen mot fem områder: vold og overgrep, oppvekst og utdanning, arbeidsliv, helse, næringsliv og entreprenørskap. Meldingen inneholder flere tiltak og på arbeidslivsfeltet vil vi særlig framheve følgende tiltak: prosjektstøtte til forsøk om jenter og teknologi, styrking av Jobbsjansen for kvinner med innvandrerbakgrunn og støtte til et prosjekt om å utvikle en mangfolds- og likestillingsstandard.

#### *Ny, felles likestillings- og diskrimineringslov*

Den norske regjeringen ønsker også et sterkt, enhetlig, brukervennlig og tydelig lovverk som sikrer effektiv beskyttelse mot diskriminering. Regjeringen mener at en felles diskrimineringslov er det beste utgangspunktet for et bedre vern mot diskriminering for alle og foreslår å samle dagens fire likestillings- og diskrimineringslover i én felles lov.

Regjeringen mener at forslaget om en felles diskrimineringslov som nå er sendt på høring vil gi et bedre vern for alle, også for kvinner. Det er de konkrete rettighetene loven gir som er viktig, ikke hvor mange lover vi har. Regjeringen foreslår blant annet å tydeliggjøre det strenge vernet mot graviditetsdiskriminering og mot diskriminering i arbeidslivet. Vi vil også tydeliggjøre at diskriminering på grunn av omsorgsoppgaver og sammensatt diskriminering er forbudt.

<sup>4</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2008-6/id501088/?ch=1&q=>

<sup>5</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-15/id699800/?ch=1&q=>

Arbetsgivare har i dag en aktivitetsplikt för att främja jämställdhet och hindra diskriminering. Regjeringen föreslår att konkretisera aktivitetsplikten. Det blir då tydligare för arbetsgivare vad de ska göra för att uppfylla plikten.

I förslaget till ny lag vidtas inte arbetsgiveres redogörelsesplikt för att regjeringen anser att den är byråkratisk, resurskrävande och inte lämplig för att främja jämställdhet. Regjeringen vill ersätta redogörelsesplikten med information, spridning av goda erfarenheter och kompetensutveckling.

## Sverige

### Löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige

Nedan redogörs för löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige. Redogörelsen innehåller en beskrivning och analys av utvecklingen 2005-2014 och vilka åtgärder regeringen har gjort respektive planerar att vidta. Redogörelsen inleds med en kort beskrivning av lönebildningen i Sverige, en rättslig bakgrund gällande rätten till lika lön för lika och likvärdigt arbete, samt information om lönestatistiken.

#### *Introduktion*

Frågor om löneskillnader mellan kvinnor och män omfattas av den svenska jämställdhetspolitikens andra delmål, ekonomisk jämställdhet. Målet om ekonomisk jämställdhet tar sikte på att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk jämställdhet livet ut.

#### *Lönebildning*

I Sverige sköts lönebildningen av arbetsmarknadens parter och regleras i avtal. Det är en modell för lönebildning som både arbetsgivare- och arbetstagarorganisationer ställer sig bakom. Modellen betyder att förhandlingar om centrala kollektivavtal som gäller lön (och allmänna anställningsvillkor) främst sker på branschnivå mellan fackförbunden och arbetsgivarorganisationerna på branschnivå. I vissa frågor förhandlar parterna genom samverkansorgan som PTK, OFR med flera, och motpart till de fackliga organisationerna är då till exempel Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket eller Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Det finns mer än 115 centrala parter, cirka 55 arbetsgivarorganisationer och 60 fackförbund, som tillsammans tecknar totalt omkring 685 kollektivavtal om lön och allmänna villkor.

#### *Rätten till lika lön för lika eller likvärdigt arbete*

Rätten till lika lön för lika eller likvärdigt arbete regleras i Diskrimineringslagen (2008:567). Köndiskriminering i lagens mening föreligger om arbetsgivaren missgynnar en arbetstagar genom att behandla honom eller henne sämre än någon annan i en jämförbar situation och missgynnandet beror på kön.

Ett verktyg för att se till att kvinnor och män får lika lön för lika eller likvärdigt arbete hos samma arbetsgivare är de lönekartläggningar som diskrimineringslagen kräver. Av 3 kap 10 § Diskrimineringslagen (2008:567) framgår att arbetsgivaren, i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, vart tredje år ska kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan



- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Av 3 kap 11 § Diskrimineringslagen framgår också att arbetsgivare med 25 eller fler anställda vart tredje år ska upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

### *Lönestatistiken*

För att mäta löneskillnader mellan kvinnor och män används den officiella lönestatistiken. Medlingsinstitutet (MI) är ansvarigt för den officiella lönestatistikens innehåll och omfattning. Statistiken kan grovt delas in i tre delar: konjunkturenlönestatistiken, lönestrukturstatistiken samt EU-statistiken.

MI ska analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv och har gjort så sedan den första årsrapporten för 2001 publicerades. Sedan 2009 utkommer en separat rapport om löneutvecklingen för kvinnor och män. Den publiceras samtidigt som lönestrukturstatistiken för hela ekonomin.

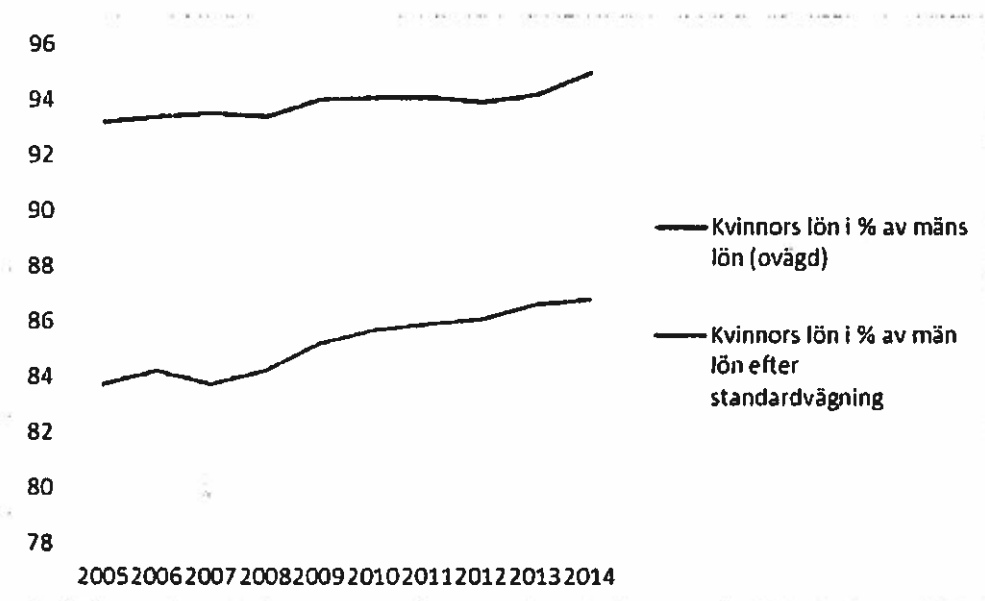
Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning som baseras på individuppgifter. Syftet med undersökningen är att ge en översiktlig och jämförbar statistik om lönestrukturen för hela arbetsmarknaden. Den belyser lönenivå, lönestruktur och löneutveckling. Statistiken innehåller uppgifter om kön, ålder, yrke, utbildning, näringsgren och region. Den är därför lämplig att använda som underlag för olika analyser och jämförelse mellan kvinnors och mäns löner. Statistiken är uppdelad i fem sektorer: privat sektor (arbetare respektive tjänstemän), kommunal sektor, landstingssektor och statlig sektor. Statistiken baseras på totalundersökningar av kommuner, landsting och stat och en urvalsundersökning av ungefär 50 procent av löntagarna i den privata sektorn. Samtliga företag med minst 500 anställda är med varje år.

### *Utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män 2005-2014*

Det finns en löneskillnad mellan kvinnor och män i Sverige, men skillnaden har minskat något de senaste tio åren, se figur 1. År 2005 tjänade kvinnor 83,7 procent av vad män tjänade och 2014 var andelen 86,8 procent. Den ovägda löneskillnaden, eller det så kallade rälönegapet, mellan kvinnor och män minskade alltså med 3,1 procentenheter 2005-2014, från 16,3 procent till 13,2 procent 2014. Den ovägda skillnaden visar skillnaden i genomsnittslön på hela arbetsmarknaden. Den säger inget om löneskillnader inom och mellan yrken.

Vid standardvägning jämförs löner för kvinnor och män som har samma yrke, arbetar i samma sektor, har lika lång utbildning, är ungefär lika gamla och har samma arbetstid. Ambitionen med standardvägning är att jämföra grupper av kvinnor och män som är så lika varandra som möjligt i dessa avseenden. Under perioden 2005-2014 minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män även efter standardvägning, se figur 1. År 2005 tjänade kvinnor 93,2 procent av vad män tjänade och 2014 var andelen 95,0 procent. Den standardvägda löneskillnaden mellan kvinnor och män minskade således med 1,8 procentenheter 2005-2014, från 6,8 procent till 5,0 procent.

**Figur 1. Löneskillnader mellan kvinnor och män 2005-2014, ovägd skillnad och skillnad efter standardvägning**



Källa: Medlingsinstitutet 2015.

Figur 1 visar på minskade löneskillnader mellan kvinnor och män 2005-2014 både när det gäller den ovägd och den standardvägd löneskillnaden. Jämförelser över tiden måste emellertid göras med försiktighet. Att den standardvägda skillnaden för 2014 är mindre än tidigare beror delvis på att lönestrukturstatistiken har blivit mer detaljerad.

Variationen mellan olika sektorer är stor när det gäller kvinnors och mäns löner. Se tabell 1.

**Tabell 1. Genomsnittliga månadslöner efter sektor 2014**

	Månadslön 2014		Kvinnors lön i procent av mäns lön	
	Kvinnor	Män	Ej standardvägd	Standardvägd
<b>Offentlig sektor</b>	<b>28 700</b>	<b>33 000</b>	<b>86,9</b>	<b>97,8</b>
Kommuner	26 900	28 400	94,6	99,5
Landsting	31 800	41 600	76,4	96,0
Stat	33 100	35 900	92,1	95,6
<b>Privat sektor</b>	<b>29 600</b>	<b>33 700</b>	<b>87,8</b>	<b>93,8</b>
Arbetare	24 400	27 200	89,6	96,2
Tjänstemän	34 700	42 600	81,4	91,9
<b>Samtliga sektorer</b>	<b>29 200</b>	<b>33 600</b>	<b>86,8</b>	<b>95,0</b>

Källa: Medlingsinstitutet 2015

Tabell 1 visar att i privat sektor uppgick kvinnors genomsnittliga månadslön 2014 till ca 29 600 kronor och mäns månadslön till 33 700 kronor. Det betyder att kvinnors lön var ca 88 procent av männens eller att lönegapet var 12 procent. Den lägsta genomsnittliga månadslönen återfinns bland kvinnor i offentlig sektor och den högsta bland män i privat sektor (tjänstemän). Tabellen visar också att kvinnor har i genomsnitt lägre lön än män i alla sektorer. Den största skillnaden finns i landstingen och den minsta i kommunal sektor. Om hänsyn tas till att kvinnor och män arbetar i olika yrken och sektorer återfinns den största skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittliga löner i stället i privat sektor (kolumn längst till höger). Den viktigaste förklaringen till lönegapet i respektive sektor är att kvinnor är överrepresenterade i yrken där den genomsnittliga lönen är lägre.

Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (JA-delegationen) har jämfört krav- och kompetensmässigt likvärdiga kvinnodominerade respektive mansdominerade yrken i offentlig och privat sektor och hur stor den strukturella skillnaden i löner är sammantaget (SOU 2015:50). Delegationen har beräknat att den strukturella löneskillnaden uppgick till ca 65 miljarder kronor under 2014.

#### *Åtgärder för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män*

För att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män är det nödvändigt att angripa flera förhållanden som gör att kvinnor överlag har en svagare ställning på arbetsmarknaden än män. Kvinnodominerade yrken och sektorer har lägre genomsnittslön än manligt dominerade yrken och sektorer. Kvinnor har ett lägre arbetskraftsdeltagande än män, längre frånvaroperioder i form av föräldraledighet och sjukskrivningar samt arbetar i högre utsträckning deltid än vad män gör. Arbetsmiljön i kvinnodominerade yrken är också sämre än i manligt dominerade yrken. Befintlig kunskap tyder på att just kombinationen av påfrestande arbetsmiljö och ett större ansvarstagande för obetalt hem och omsorgsarbete kan vara en väsentlig förklaring till att kvinnor är överrepresenterade bland dem som är sjukskrivna. Kvinnor är också överrepresenterade bland dem som har tidsbegränsade anställningar vilket ofta innebär en mer osäker ekonomisk situation och ställning på arbetsmarknaden.

Medlingsinstitutet (MI 2015) har visat att det faktum att allt fler kvinnor börjar arbeta i mansdominerade yrken är en viktigare anledning till att den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat något under senare år än att kvinnors löner har ökat mer än mäns. Att påskynda könsintegrationen av den svenska arbetsmarknaden är alltså en viktig del i arbetet för minskade löneskillnader.

Bland de insatser som regeringen har vidtagit och planerar att vidta kan följande exempel nämnas:

Regeringen har gett Arbetsförmedlingen i uppdrag att verka för en mindre könsuppdelad arbetsmarknad och förtydligade jämställdhetsuppdrag till andra myndigheter, såsom Skolverket och Universitets- och Högskolerådet, i syfte att påverka utbildnings- och yrkesval

Regeringen har gett Medlingsinstitutet i uppdrag att, bl.a. analysera hur de centrala kollektivavtalen har konstruerats för att underlätta de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv och att utifrån den officiella lönestatistiken undersöka om de centrala löneavtalens konstruktion har haft någon effekt för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Vidare har Medlingsinstitutet fått i uppdrag att redovisa vilka relativlöneförändringar som har skett för olika yrken mellan 2008 och 2013, samt att på basis av ovan nämnda analyser och redovisningar initiera en diskussion i syfte att främja arbetsmarknadens parternas arbete med att minska löneskillnader mellan kvinnor och män.

Regeringen har i prop. 2015/16:32 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar föreslagit ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Ändringarna innebär i huvudsak att den nuvarande begränsningen för allmän visstidsanställning kompletteras med en ny regel. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 maj 2016.

Regeringen kommer att lämna förslag om att skärpa Diskrimineringslagen vad gäller lönekartläggningar och handlingsplaner för jämställda löner så att alla arbetsgivare blir skyldiga att kartlägga löner varje år och att de som har minst 10 anställda blir skyldiga att varje år upprätta handlingsplaner. Inom Regeringskansliet bereds förslagen från Utredningen om aktiva åtgärder mot diskriminering som bl.a. lämnat förslag i fråga om riksdagens tillkännagivande om att ändra reglerna för lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner.

Regeringen har i samråd med arbetsmarknadens parter tagit fram en arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016-2020. Arbetsmiljöstrategin ska genom att lyfta fram prioriterade områden och därtill kopplade insatser utgöra en kompass för arbetsmiljöarbetet under de närmaste fem åren. Ett delområde som ges särskild plats är den psykosociala arbetsmiljön, särskilt i de kvinnodominerade sektorerna då organisatoriska eller sociala faktorer är den vanligaste orsaken till arbetsjukdom hos kvinnor.

Regeringen satsar också särskilda medel på arbetslivsforskning (Forte och Arbetsmiljöverket) 2016-2018 om bl.a. arbetsmiljön och kvinnodominerade sektorer och kvinnors arbetsrelaterade ohälsa. Regeringen kommer också att satsa särskilda medel för kompetensförsörjning inom företagshälsovården från och med 2016. Regeringen avser också att ge Arbetsmiljöverket ett uppdrag om tillsyn av arbetsmiljön inom äldreomsorgen – en kraftigt kvinnodominerad sektor.

Regeringen har dessutom tagit – och kommer att ta flera – initiativ som bland annat syftar till att minska löneskillnader mellan kvinnor och män genom föräldraförsäkringens utformning, förutsättningar för heltidsarbete och ökad sysselsättning för alla kvinnor.

### Det nordiska arbetet för att främja likalön i Nordiska ministerrådets jämställdhetssektor

Inom Nordiska ministerrådet har man minskning av löneskillnader som ett av fokusområdena i MR-JÄMs samarbetsprogrammet för åren 2015-2018. I programmet det sägs:

*Kvinnor och män i Norden har lika möjligheter att delta på arbetsmarknaden och till ekonomisk självständighet.*

Lika möjligheter till förvärvsarbete, inkomst och därmed ekonomisk självständighet är en grundläggande förutsättning för jämställdhet mellan kvinnor och män. Lika lön för lika arbete är en lagstadgad rättighet i alla de nordiska länderna och ett jämställdhetspolitiskt mål. En grundförutsättning för ekonomisk tillväxt är båda könen höga deltagande på arbetsmarknaden.

Nordiska ministerrådets aktiviteter inom senaste åren angående likalön beskrivs nedan. Utgångspunkten för detta listan är att likalönens problematiken inte enbart berör arbetsliv men även utbildningssektorn. Ministerrådet stödjer även ett nordiskt nätverk för jämställdhet på arbetsmarknaden (tidigare likalönensnätverket) som har som mål att utbyta nordiska erfarenheter på området för att bidra med starkare jämställdhet inom arbetsmarknad/arbetsliv.

- I november 2015 lanserades en samnordisk statistikportal gällande jämställdhet. Se <http://www.norden.org/en/fakta-om-norden-1/gender-equality-indicators>. Denna portal samlar data från samtliga nordiska statistikbyråer och innehåller en rad indikatorer som är direkt relevanta för likalönensfrågan, specifikt t ex:



- Könsegrergering inom arbetsmarknaden
  - Deltidsarbete
  - Inkomst och inkomstnivåer
  - Fattigdomsrisk
  - Lönegapet mellan könen
  - Makt och inflytande
  - Representation i bolagsstyrelser
  - Föräldraledighet, Barnomsorg
  - Hushållsarbete
  - Utbildning och utbildningsnivåer
- Studien "Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries" publicerades 2011 och berör kritiska punkter som direkt påverkar lönegapet. Den diskuterar kärnfrågorna fördelning av hushållsarbete mellan könen, den könsegrerade arbetsmarkande, deltidfrågan, peisonsfrågan, samt föräldraförsäkring ut jämställdhetsperspektiv och barn- och omsorgsfrågor. Se <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:700593/FULLTEXT01.pdf>
  - Ett antal studier och tillhörande publikationer har genomförts på nordisk nivå området deltidarbete sedan 2014.
    - "Part-Time Work in the Nordic region. Part-Time Work, Gender and Economic Distribution in the Nordic Countries". Se [http://www.nikk.no/wp-content/uploads/NIKKpub\\_deltid1\\_temanord.pdf](http://www.nikk.no/wp-content/uploads/NIKKpub_deltid1_temanord.pdf)
    - "Full-time or part-time work?" <http://www.nikk.no/wp-content/uploads/faktabladENG.LAG.pdf>
    - "Part time culture and full time norm" See <http://www.nikk.no/wp-content/uploads/omslagENG.LAG.pdf>
    - "Part-Time Work in the Nordic Region II" <http://www.nikk.no/wp-content/uploads/Part-Time-in-the-Nordic-Countries-II-updated-2014-11-20.pdf>
    - En pågående kartläggning sker av deltidarbete på Färöarna, Grönland och Åland kommer publiceras i under 2016.
  - "Piger i STEM" är en nordisk kartläggning av flickors och pojkars utbildningsval inom STEM-sektorn, dvs Science, Technology, Engineering and Mathematics. Kartläggningen och tillhörande handbok, som publiceras under 2016. Kartläggningen belyser flickors barriärer vad gäller utbildningsval inom sektorn.