



Equal value, equal pay: Concepts, mechanisms and implementation towards gender pay equity

Forskningsrapport fra Eurofound

Åsmund Arup Seip

Fafofrkost 30.1.2026

Politisk og juridisk kontekst i EU

- Romatraktaten 1957, artikkel 119 (nå EU-traktaten (Lisboa-traktaten 2007) artikkel 157)
- Likelønnsdirektivet 1975: Council Directive 75/117/EEC
- Likestillingsdirektivet 2006: Directive 2006/54/EC
- Likelønnsdirektivet 2023: Directive (EU) 2023/970) Pay Transparency Directive

Pay Transparency Directive (EU) 2023/970 (likelønnsdirektivet)

- Arbeid av lik verdi skal vurderes ut fra objektive og kjønnsnøytrale kriterier.
 - Kompetanse
 - Innsats
 - Ansvar
 - Arbeidsforhold
- Sammenlikning både internt i virksomheten og med sammenliknbare grupper i andre virksomheter.

Arbeidsgivere får et økt ansvar

- Arbeidsgivere må i større grad enn i dag dokumentere lønnspraksis.
- Må angi begynnerlønn eller lønnsspenn i stillingsutlysninger.
- Får ikke lenger spørre søker om nåværende eller tidligere lønn.
- Må redegjøre for medianlønn fordelt på kjønn og definere hva som er arbeid av samme verdi på tvers av organisasjonen.

Prinsippet om «arbeid av lik verdi»

- Lik lønn for likt arbeid er et velkjent prinsipp.
- Lik lønn for arbeid av lik verdi – sjelden forstått og praktisert.
- Noen land har en lovregulering med mer detaljerte kriterier:
 - F.eks. kvalifikasjoner, erfaring
- Andre land har mer generelle definisjoner.
- Kritikk: Gjelder vurderingen individets kvalifikasjoner eller kvalifikasjonene som kreves for å utføre jobben?

Redskap for å vurdere arbeid av lik verdi og kjønnsnøytralitet

- Utvikles i fem trinn:
 1. Planlegging
 2. Utforming
 3. Implementering
 4. Overvåking
 5. Rapportering
- Viktig under utviklingen og bruk av sammenlikningssystemer:
 - Oppmerksomhet rettet mot kjønnsforskjeller
 - Kompetanse i likestilling
 - Partsdeltakelse
 - Regelmessige revisjoner

Rapporten legger vekt på

- Viktig å velge riktige kriterier som fanger opp eksisterende kjønnsforskjeller.
- Viktig (men manglet i flere av casene)
 - representativ deltakelse
 - opplæring i likestilling
 - regelmessig gjennomgang av stillingsbeskrivelser
- Proaktiv holdning gir robuste tiltak.

Erfaringen fra bruk av lønnsvurderingssystemer

- Bruk av jobbvurderingssystemer kan avdekke ubegrunnede forskjeller.
- Oppretting av lønnsforskjeller tar tid.
- Individuelle forskjeller i virksomheter lettere å endre enn strukturelle forskjeller.

Hindringer eller problemer knyttet til jobbevaluering

- Motstand mot ideen om at et lønnsgap finnes.
- Tekniske utfordringer i jobbvurderingen – kan kreve spesiell kompetanse.
- Subjektivitet i poenggivning og vektig
- Mangelfull tilgang på data.
- Jobbevaluering er kostbart og tidkrevende.

Råd for å lykkes

- Objektive kriterier for jobbkategorisering er nødvendig, men ikke tilstrekkelig.
- Omfattende tariffavtaler på bransjenivå med oppdatert jobbklassifisering.
- Lønns- og stillingsstruktur som er baserte på objektiv jobbklassifisering i virksomheter.

