



Fremsat den 22. februar 2022 af Sikandar Siddique (FG), Uffe Elbæk (FG) og Susanne Zimmer (FG)

Forslag til folketingsbeslutning

om at indføre ligelønscertificering for arbejdspladser med over 25 medarbejdere

Folketinget pålægger regeringen inden udgangen af folketingsåret 2022-23 at fremsætte de nødvendige lovforslag og foretage de nødvendige administrative ændringer, der kan sikre indførelsen af ligelønscertificering i Danmark – inspireret af den islandske model – der indebærer, at alle offentlige arbejdspladser og private virksomheder med i gennemsnit flere end 25 ansatte skal dokumentere, at der betales lige løn for lige arbejde og arbejde af samme værdi blandt

alle ansatte. Folketinget pålægger samtidig regeringen at nedsætte en arbejdsgruppe bestående af bl.a. arbejdsmarkedets parter, Erhvervsministeriet, Beskæftigelsesministeriet og eksperter, der forud for lovændringen skal fremlægge en plan for implementeringen af ligelønscertificeringen og foreslå eventuelle tilpasninger af modellen i forhold til det danske arbejdsmarked.

Bemærkninger til forslaget

I 2022 har vi i Danmark stadig et arbejdsmarked præget af kønsrelaterede lønforskelle. En måling lavet af VIVE i 2020 konkluderer, at forskellen mellem kvinders og mænds timeløn i gennemsnit er 14,4 pct., hvilket især skyldes et kønsopdelt arbejdsmarked (»Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn«, Mona Larsen, Mette Verner og Christian Højgaard Mikkelsen, VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, 2020). Selv om vi i Danmark har kendt problemet i årevis, har vi ikke formået at finde en løsning. Ifølge eksperter er det kønsopdelte arbejdsmarked og manglen på lige løn en af de væsentligste udfordringer, vi står med i forhold til at opnå reel ligestilling i Danmark.

Det er derfor afgørende, at vi nu tager fat om de strukturelle udfordringer, der står i vejen for et ligestillet Danmark. Det er forslagsstillernes holdning, at det er på tide med nye greb, der kan give Danmark det afgørende skub i forhold til at opnå lige løn for lige arbejde og arbejde af samme værdi. Tiden er inde til, at vi i Danmark afprøver nye metoder, som er mere radikale end dem, vi benytter os af i dag, for det går for langsomt. På den baggrund foreslås med dette beslutningsforslag, at vi i Danmark indfører den islandske model for ligelønscertificering af virksomheder.

Den islandske ligelønsmodel

I juni 2017 vedtog det islandske parlament en såkaldt ligelønsstandard, som trådte i kraft den 1. januar 2018. Ifølge det islandske statsministeriums hjemmeside er hovedformålet med ligelønscertificeringen at bekæmpe kønsbestemte lønforskelle og at fremme ligestilling på arbejdsmarkedet (»Equal Pay Certification – FAQ 04. What are the aims and goals of equal pay certification?«, www.government.is).

Ligelønsstandarden indebærer, at virksomheder og institutioner med i gennemsnit mindst 25 ansatte er lovmæssigt forpligtet til at opnå et ligelønscertifikat, der dokumenterer, at de udbetaler lige løn for samme arbejde og arbejde af samme værdi. Samtidig indebærer den islandske ligelønsstandard »pligt til intern lønanalyse«, fordi arbejdspladserne for at opnå certificeringen skal identificere eventuelle ubegrundede kønsforskelle og rette op på disse.

Certificeringen skal fornyes hvert tredje år. Virksomhederne får en bøde, hvis arbejdspladsen ikke opnår eller fornyer sin certificering inden for fristen. Bøden kan være op til 50.000 islandske kroner (cirka 2.600 kr.) pr. dag afhængigt af arbejdspladsens størrelse (»Lønåbenhed og ligeløn – Initiativer til fremme af lønåbenhed i Storbritannien, Island og Tyskland«, Mona Larsen og Asta Prescott, VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, 2018).

Island blev med denne lovændring det første land i verden, der lovgiver om, at arbejdsgivere skal bevise, at de udbetaler lige løn for lige arbejde og for arbejde af samme værdi.

Den islandske model fastsætter lige arbejde og arbejde af samme værdi, ved at arbejdsgivere klassificerer arbejds-

opgaver og vurderer forskellige typer af arbejde i forhold til hinanden i et system kaldet ÍST:85, der er udviklet efter ISO-standarder. Den islandske model er altså udviklet efter internationale standarder, der gør det muligt at overføre den til en dansk kontekst.

Systemet står ikke i vejen for, at virksomhederne selv fastsætter deres lønpolitik, men den sikrer, at lønpolitikker ikke udvikles, således at de diskriminerer på baggrund af køn. Det er stadig arbejdsgiveren i den enkelte virksomhed, der definerer de forskellige stillingers værdi, men dette skal gøres med udgangspunkt i kønsneutrale jobvurderingsmetoder. Det er således stadig muligt at udbetale højere løn til enkelte medarbejdere, så længe der foreligger en saglig begrundelse, som ikke er baseret på køn. Det kan f.eks. være faktorer som uddannelse, anciennitet, performance eller ansvarsfordeling. For at der skal kunne laves en saglig begrundelse, kræver det, at virksomheden har implementeret en gennemskuelig lønpolitik, hvor det tydeligt fremgår, hvilke faktorer der kan føre til højere løn og hvorfor (»Equal Pay Certification – FAQ 08. Does equal pay certification mean that all employees in the same company or institution must be paid the same wage?«, www.government.is).

Forslagsstillerne mener, at vi skal drage nytte af det unikke fællesskab og samarbejde, vi har i Norden, hvor vi netop kan dele viden og erfaringer med hinanden, fordi vores samfund, kulturarv, historie, traditioner og politiske systemer minder om hinanden. Selv om Island og Danmark givetvis adskiller sig fra hinanden på mange parametre, er der langt flere fællestræk, end der er forskelle. Det er derfor forslagsstillerne umiddelbare formodning, at indførelsen af en lønmodel, der minder om den islandske, har grundlag for at kunne lykkes i Danmark.

Som bagtæppe for diskussionen er det relevant at huske, at Island også er det land i verden, der de sidste 12 år har ligget som nr. 1 i Global Gender Gap Report, hvor World Economic Forum rangerer verdens lande efter, hvor godt det går med ligestillingen på forskellige parametre (»These are the top 10 countries for women's rights and opportunities«, Weforum.org, den 31. marts 2021).

Nedsættelse af arbejdsgruppe vedrørende implementering og tilpasning af den islandske model

Indførelsen af den islandske model for ligelønscertificering i Danmark kræver nødvendigvis visse tilpasninger til det danske arbejdsmarked. Derfor indebærer beslutningsforslaget, at regeringen skal nedsætte en arbejdsgruppe bestående af bl.a. repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, Erhvervsministeriet, Beskæftigelsesministeriet og eksperter, der forud for lovændringen skal fremlægge forslag til tilpasninger af certificeringsmodellen, så den kan virke optimalt i Danmark. Arbejdsgruppen skal også have til opgave at fremlægge en realistisk plan for implementeringen af ligelønscertificeringen, f.eks. en overgangsordning på et par år. Arbejdsgruppens anbefalinger skal drøftes med Folketingets partier inden fremsættelsen af det endelige lovforslag.

Administrative byrder

Indførelsen af den islandske model vil nødvendigvis påføre virksomhederne en øget administrativ byrde, hvilket af nogle vil problematiseres. I Frie Grønne ønsker vi selvfølgelig de bedste arbejdsvilkår for alle virksomheder og organisationer, men vi mener ikke, at potentielle udfordringer, der måtte komme af øget administration og bureaukrati, skal forhindre os i at gøre et seriøst forsøg på at komme de kønsbestemte lønforskelle til livs. Omvendt mener vi, at det er en relativt lav omkostning, hvis det kan rette op på den historisk skæve situation, hvor kvinder tjener mindre end mænd – fordi de er kvinder.

Finansiering

Det er svært at estimere, hvad de samlede udgifter til indførelsen af ligelønscertificering vil blive, da dette jo bl.a. afhænger af, hvor hurtigt ordningen skal implementeres, og af de eventuelle tilpasninger af modellen. Forslagsstillerne foreslår derfor, at finansieringen forhandles på plads af de partier, der støtter forslaget, efter den foreslåede arbejdsgruppe har fremlagt en plan for implementering af løncertificering i Danmark.

Skriftlig fremsættelse

Sikandar Siddique (FG):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

*Forslag til folketingsbeslutning om at indføre
ligelønscertificering for arbejdspladser med over 25
medarbejdere.*

(Beslutningsforslag nr. B 92)

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.