

EUs Likelønnsdirektiv skal innføres i Norge

I Norge ble aktivitets- og redegjørelsesplikten innført i 2020, men snart må vi også forholde oss til EUs Likelønnsdirektiv som ble vedtatt 10. mai 2023. De rettslige konsekvensene av å innføre direktivet i norsk rett er under vurdering, men det kan være en viktig start på et bedre lovverk for å arbeide forebyggende mot kjønnsdiskriminering.



Advokat
Gro F. Helvik
Partner Deloitte Advokatfirma



Advokat
Liv Minde
Deloitte Advokatfirma



Advokatfullmektig
Christine Frølich-Braathen
Deloitte Advokatfirma

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er designet for å fremme likestilling og forhindre diskriminering på arbeidsplassen. Denne er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26a og trådte i kraft i 2020. EU vedtok 10. mai 2023 et nytt direktiv; Likelønnsdirektivet¹ (EU 2023/970).² Medlemslandene vil ha tre år på seg til å inkorporere direktivet i nasjonal rett, og direktivet er EØS-relevant i norsk rett. Direktivet er omfattende og innebærer rapporteringsplikter, håndhevelsesmekanismer og tilsynsbestemmelser. Det gir også sterkere rettsmidler for ansatte i tilfelle brudd på prinsippene om lik lønn, men vil det kunne bidra til å utjevne lønnsforskjellene mellom kjønn i arbeidslivet?

Revisors rolle i rapportering på likestilling

Aktivitets- og redegjørelsesplikten blir ansett som øvrig informasjon i den finansielle revisjonen. Oppgaven til revisor ved vurdering av øvrig informasjon er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom informasjonen som det redegjøres for i årsberetningen, og

informasjonen og kunnskapen som revisor opparbeider seg gjennom revisjonen. Revisor skal også kontrollere at informasjonen er tatt inn i årsberetningen, eller at årsberetningen henviser til annen offentlig redegjørelse.

Innholdet i aktivitets- og redegjørelsesplikten

Arbeidsgivere i Norge er pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og for å hindre diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26a.

Alle offentlige virksomheter og private arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal gjøre dette arbeidet. Videre skal arbeidsgivere redegjøre for hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten, og for tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten. Redegjørelsen skal gis i årsberetningen eller annet offentlig tilgjengelig dokument. Aktivitetsplikten omhandler altså arbeidet som skal gjøres, mens redegjørelsesplikten sikrer notoritet, sporbarhet og transparens.³

Likelønnsdirektivet

Likelønnsdirektivet har som mål å få frem lønnsgapet mellom kjønnene innenfor medlemslandene gjennom å øke transparensen rundt lønnsbetingelser for å bekjempe kjønnsdiskriminering. Dette inkluderer krav om at arbeidsgivere må gi tilgang til lønnsinformasjon for å fremme like lønnsforhold for likt arbeid eller arbeid av lik verdi. Det legger også opp til sterkere rettsmidler for ansatte i tilfelle brudd på prinsippene om lik lønn. Direktivet innebærer forpliktelser for arbeidsgivere til å gjennomføre regelmessige lønns gjennomganger, rapportere om lønnsstatistikk og sørge for at lønnspolitikken er rettferdig.

Direktivet kan gi betydelige fordeler ved at det forbedrer eller erstatter lokale forskrifter som ikke alltid vurderer hvordan lønn faktisk bestemmes hos selskaper. Det kan også effektivisere og standardisere krav fra land til land og forenkle implementeringsprosessen for å oppnå likestilling. I tillegg kan det sikre at lønnsvurdering kan dekke hele organisasjonen utover de som dekkes av kollektive forhandlingsavtaler. Dette utvider altså likelønnhåndhevelse til alle ansatte, inkludert ledernivå, hvor

¹ [Likelønnsdirektivet - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)
² [Procedure File: 2021/0050\(COD\) | Legislative Observatory | European Parliament \(europa.eu\).](https://www.observatory.europa.eu/)

³ [Hvorfor-har-vi-aktivitets-og-redegjorelesplikten.pdf \(ldo.no\)](https://ldo.no/)

det vanligvis er begrenset representasjon av mangfold og større lønns-gap.⁴

Sammenligning av Likelønnsdirektivet og aktivitets- og redegjørelsesplikten

Mens Likelønnsdirektivet setter fokus på lønnstransparens og kjønnsdiskriminering i lønn innenfor EU-land, har aktivitets- og redegjørelsesplikten i Norge et bredere anvendelsesområde som inkluderer en rekke diskrimineringsgrunnlag. Den fokuserer på generell likestilling og diskrimineringsforebygging i arbeidslivet, inkludert kjønn, etnisitet, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, religion og livssyn. Pliktene komplementerer hverandre i noen grad, men de opererer innenfor forskjellige juridiske og geografiske rammer og har ulike spesifikke krav og målsetninger. Selv om direktivet og aktivitets- og redegjørelsesplikten har forskjellige formål og fokusområder har begge regelverkene som mål å øke åpenhet og ansvarlighet hos virksomheter. Begge regelverkene gjelder for store selskaper og krever at de offentliggjør informasjon om sin virksomhet.

Hva betyr direktivet i norsk rett?

Direktivet er foreløpig ikke implementert i norsk rett og de rettslige konsekvensene er under vurdering. Direktivet ble første gang sendt på høring med frist i oktober 2021. Arbeidslivets parter var uenige i hvilken betydning direktivet har for norsk rett. Arbeidsgiversiden uttrykte bekymring for at direktivet konkretiserer lønn og knytter lønn til spesifikke stillingsgrupper. En slik regulering truer den norske modellen hvor arbeidslivets parter og kollektive avtaler setter rammen for lønnsdannelse. Slik sett kan direktivet være i motstrid med eksisterende virkemidler i lovverket og utfordre det norske systemet og partsautonomien.⁵ Arbeidstakersiden mente også at det er viktig å opprettholde den

norske modellen for lønnsdannelse hvor det er partenes ansvar å forhandle lønn. Derimot mente arbeidstakersiden at direktivet *ikke* står i et motsetningsforhold til eksisterende virkemidler i lovverket, men vil kunne bli et nyttig supplement til partene som forhandler lønn, og til eksisterende bestemmelser i lovverk og forordninger.⁶ Direktivet var sist til behandling i Spesialutvalget for personbevegelse, arbeidsmiljø og arbeidsliv (Arbeids- og sosialdepartementet) 18. september 2023. Departementet vurderer nå nærmere hvordan Likelønnsdirektivet eventuelt kan harmoniseres med norsk regelverk, særlig i lys av den norske modellen.

Likelønnsrapportering i Europa

Prinsippet om retten til likelønn for kvinner og menn for samme type arbeid eller arbeid av samme verdi er ikke noe nytt i EU. Kravet er allerede beskyttet i EUs likebehandlingsdirektiv (Direktiv 2006/54/EF).⁷ Europakommisjonen har vist til at, på tross av det rettslige rammeverket, utgjør lønns-gapet mellom kvinner og menn fortsatt 14 prosent.⁸ Rapporter og evalueringer som Europakommisjonen har gjennomført, bekrefter at likelønnsprinsippet ikke anvendes eller håndheves hensiktsmessig i praksis, og at det i flere medlemsstater er mangel på åpenhet omkring lønn og lønnsfastsettelse. Europakommisjonen har dermed identifisert manglende åpenhet om lønn som en viktig hindring for likelønn. I 2021 vedtok Europaparlamentet en resolusjon som oppfordret Kommisjonen til å utarbeide en ambisiøs handlingsplan for å redusere lønnsforskjellen mellom kjønnene i EU de neste fem årene. Direktivet er ledd i denne handlingsplanen, og et av formålene er nettopp er å styrke åpenhet og rapportering om lønn.^{9 10}

Økt rapportering – større etterlevelse av reglene?

I Norge er det en markant økning i rapportering på mangfold og likestilling etter innføringen av aktivitets- og redegjørelsesplikten i 2020.¹¹ Bedrifter rapporterer i økende grad både om likestillingssituasjonen i sine virksomheter, og om hvordan de arbeider for å fremme likestilling. Selv om rapporteringskrav og -omfang øker, er det grunn til å stille spørsmål om rapporteringen blir for overfladisk. Testing mot underlag vil kunne avdekke mangelfull rapportering. I dag gjør revisorer ingen testing mot underlag med mindre det inngår i annen type attestasjon, for eksempel bærekraftinformasjon. Til sammenligning stiller Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)¹² høyere krav til rapportering av bærekraftinformasjon enn aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Reglene i CSRD innføres fra regnskapsåret 2024 og stiller nye krav til hvem som må rapportere. Antall norske virksomheter økes fra dagens 300 til anslagsvis 2100.

Tilsvarende vil gjelde for European Sustainability Reporting Standards (ESRS).¹³ Hovedformålet med ESRS er å kreve at selskapene rapporterer på konsekvenser, risikofaktorer og muligheter på en relevant og sammenlignbar måte. ESRS er ikke endelig besluttet, og var planlagt til votering i EU-Rådet 9. februar 2024, men er nå utsatt inntil videre. For både CSRD og ESRD er det krav til attestasjon, og revisorer må vurdere hvorvidt virksomhetene faktisk har på plass det de rapporterer om.

Hvorvidt kravene om økt rapportering vil bidra til en større etterlevelse av reglene, er et spørsmål om aktivitets- og redegjørelsesplikten fungerer i praksis. Uansett kan økte krav til rapportering sikre en større grad av transparens. I tillegg til håndhevelsesmekanismer vil dette kunne fungere som incentiv for

4 [Likelønn i EU: Et kritisk skritt mot likestilling på arbeidsplassen \(mercer.com\)](#)

5 [Likelønnsdirektivet - regjeringen.no](#)

6 [Likelønnsdirektivet - regjeringen.no](#)

7 [Likestillingsdirektivet: likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med tilsetting og arbeidsvilkår | europalov.](#)

8 [Likelønnsdirektivet - regjeringen.no](#)

9 [Gender pay gap: Council adopts new rules on pay transparency - Consilium \(europa.eu\).](#)

10 [Rapport om Europakommisjonens lovforslag om åpenhet om lønn i forbindelse med 8. mars - regjeringen.no](#)

11 [Ny rapport: Krav til mangfold og likestilling virker | Bufdir.](#)

12 [Guide: Dette må du vite om CSRD \(deloitte.com\).](#)

13 [The Commission adopts the European Sustainability Reporting Standards – European Commission \(europa.eu\).](#)

den enkelte virksomhet til å etterleve reglene. Samtidig er det et spørsmål om også kravene til kontroll av underlaget på sikt må skjerpes, på lik linje som for ESRS/CSRD, for å få et reelt bilde av situasjonen og unngå overflattisk rapportering. Uten dette kan rapporteringen bli en sovepute, og ikke understøtte formålet om å fremme likestilling og likelønn.

Vil flere lovkrav utjevne kjønnsforskjellene i arbeidslivet?

Til tross for fremskritt innen likestillingsarbeidet viser forskning at kvinner verden over fortsatt tjener mindre enn menn for tilsvarende arbeid eller arbeid av lik verdi.^{14 15} Likelønnsarbeidet pågår på flere fronter. FNs bærekraftsmål handler for mange om klima og miljø, men de sosiale dimensjonene kan være vel så viktige for å skape et bærekraftig arbeidsliv.¹⁶ En investering i det sosiale bærekraftaspektet kan bidra til å oppfylle FNs bærekraftsmål nr. 5 om likestilling og styrking av kvinner og jenter. I Norge har vi allerede aktivitets- og redegjørelsesplikt som plasserer et samfunnsmessig ansvar for likestilling på en rekke offentlige og private aktører.¹⁷ Flere bedrifter tar aktive grep for å ansvarliggjøre ansatte og ledere for å nå målene om mangfold i arbeidslivet. Stadig mer forskning peker i retning av at mangfold på arbeidsplassen er lønnsomt.¹⁸

Rettslig regulering kan være et sterkt virkemiddel for å oppnå et formål. Som illustrasjon har vi i Norge det ferske lovkravet om minst 40 % kjønnsbalanse i styrer for store og mellomstore selskaper. Reglene blir gradvis innført allerede fra neste år og vil etter hvert omfatte om lag 20 000 selskaper. Norge er det første landet i verden som tar dette skrittet.¹⁹

Island flyttet bevisbyrden

Til sammenlikning er Island det mest kjønnsbalanserte landet i verden, og har lukket mer enn 90 % av lønnsgapet mellom kjønnene.²⁰ I 2018 innførte Island verdens første policy som krever at selskaper med mer enn 25 ansatte må bevise at de betaler menn og kvinner lik lønn for arbeid av samme verdi.²¹ En analyse av denne policyen viser at det ikke lenger er den ansatte som må bevise at diskriminering har funnet sted, men at det er selskapet som må bevise at lønnspraksisen er rettferdig. Bevisbyrden er altså flyttet.

Bevisbyrde for likestilling

På Island er det slik at selskaper som beviser at de betaler lik lønn for lik stilling mottar en sertifisering. I 2020 ble slik sertifisering et krav, og selskaper uten dette, mottar daglige bøter. Vi har også bevisbyrde for likelønn i Norge i medhold av likestillings- og diskrimineringsloven §§ 34 og 37. 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 etter § 34. Diskriminering skal anses å ha skjedd hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd, og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har skjedd etter § 37. Bevisbyrdeplikten på Island er proaktiv. I Norge har vi ingen slik aktiv bevisbyrdeplikt eller sertifiseringsordning. Det er mulig vi kan se samme effekter i Norge som på Island over tid. Om ikke, må kanskje ytterligere tiltak vurderes gjennomført.

Veien videre

Det store spørsmålet er om vi hittil har gjort tilstrekkelig i Norge og verden for å avdekke barrierer for likestilling og likelønn. Én måte å avdekke hindringer på er gjennom rettslig regulering, både å pålegge virksomheter strenge nok plikter for å fremme likestilling, og tilstrekkelige incentiver for rapportering og åpenhet. Hvorvidt lovkrav vil gi den ønskede effekten, og om tempoet er raskt nok, er gjennomgående utfordringer. Er det lovkrav og pisk som må til for å utjevne lønnsforskjeller, fremfor idealisme og gulrot? Kanskje kan andre mekanismer gi bedre effekt, slik som sertifiseringsordningen på Island. Konkret er spørsmålet om lovkravene etter Likelønnsdirektivet kan bidra til å redusere likelønnsgapet. Direktivet kan nok være en viktig start på et bedre lovverk for å arbeide forebyggende mot kjønnsdiskriminering, men svaret på om direktivet kan bidra til å utjevne lønnsforskjeller i arbeidslivet gjenstår å se. Uansett blir det interessant å følge utviklingen og implementeringen i norsk rett.

14 [Kvinner tjener mindre enn menn med samme jobb – Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi \(ISS\) \(uio.no\)](#)

15 [Within-job gender pay inequality in 15 countries | Nature Human Behaviour.](#)

16 [FNs bærekraftsmål og de ulike dimensjonene – Sosiologi og sosialantropologi – NDLA.](#)

17 [Faktaark-aktivt-likestillingsarbeid.pdf \(bufdir.no\)](#) Hellum og Strand 2022, s. 396.

18 [Fordor vet vi at mangfold er lønnsomt – Mangfoldsprisen 2022.](#)

19 [Historisk enighet om krav til kjønnsbalanse i norske styrer – regjeringen.no](#)

20 [Closing the gender gap: how Iceland is getting it right | World Economic Forum \(weforum.org\).](#)

21 [How Iceland Is Closing the Gender Wage Gap \(hbr.org\).](#)