

## Definition og årsager til manglen på ligeløn i EU

Kvinder på arbejdsmarkedet i EU tjener i gennemsnittet 12,7% mindre i timen end mændene. Find ud af hvordan forskellen i ligeløn beregnes, og hvad årsagerne til den er.



Lønforskelle - ©Shutterstock.com/Delpixel

Selvom princippet om lige løn for lige arbejde blev nedskrevet i Rom-traktaten fra 1957, så bliver [den manglende ligeløn](#) stædigt ved med at eksistere med kun marginale forbedringer over de sidste år.

### Hvad er manglende ligeløn, og hvordan beregnes den?

Den manglende ligeløn bliver tydelig, når man ser på forskellen mellem den gennemsnitlige bruttoløn i timen for kvinder og mænd. Regnemetoden for lønforskelle er baseret på de lønninger, der betales direkte til medarbejderne før skat og før de sociale forsikringsbidrag er

trukket. Kun selskaber med ti eller flere ansatte medtages i beregningerne. I EU var forskellen 12,7% i 2021.

Beregnet på denne måde kan forskelle i lønniveauet skyldes mange faktorer såsom uddannelse, arbejdstid, arbejdstypen, pauser i karrieren eller deltidsstillinger. Men de viser, at kvinder i EU generelt tjener mindre end mændene.

## Ligelønsforskelle i EU

På tværs af [EU var lønforskellen mellem mænd og kvinder](#) også betragtelig i 2021. Den var højest i Estland (20,5%), Østrig (18,8), Tyskland (17,6%), Ungarn (17,3%) og Slovakiet (16,6%). Den mindste forskel var i Luxembourg, som ikke længere har en kønnet lønforskel, i Rumænien (3,6%) Slovenien (3,8%), Polen (4,5%), Italien (5,0%) og Belgien (5,0%).

Ligeløn reguleres gennem et [EU-direktiv](#), men Europa-Parlamentet har allerede gentagne gange bedt om en [revision](#) og yderligere tiltag. Kommissionsformand Ursula von der Leyen har allerede annonceret, at hendes Kommission vil arbejde på en ny europæisk kønsstrategi og bindende løngennemførelsestiltag.

[Læs mere her om hvad Parlamentet gør på ligestillingsområdet.](#)

## Årsager til manglende ligeløn

### Deltidsarbejde

I gennemsnittet har kvinder flere timers ubetalt arbejde (pasning af børn eller husarbejde). Det er også oftest kvinderne, der holder pauser i karrieren og tager [orlov og har familierelateret fravær](#).

### Flere kvinder i dårligere betalte sektorer

[24% af den samlede lønforskel kan forklares af en overrepræsentation af kvinder i de relativt lavtlønnede sektorer](#) såsom pleje, sundhed og uddannelse. Der findes stadig job såsom inden for forskning, teknologi og ingeniørarbejde, hvor andelen af mænd er meget høj (med over 80%). Kvinder stod for 41% af arbejdsstyrken i 2021.

### Færre og dårligere betalte kvindelige ledere

Kvinder har stadig færre af topstillingerne: Kvinder sidder på 34% af lederstillingerne i EU. Ifølge data fra Eurostat, hvis vi ser på forskellen inden for de forskellige job, har kvindelige ledere den længste vej op. De tjener 23% mindre i timen end de mandlige ledere.

### Fordele ved at minimere forskellene

Hvad, der også kan ses, er, at lønforskellene bliver større med alderen - ved siden af karrieren og øgede behov i familien - mens forskellen er ret lav, når kvinderne først kommer ud på

arbejdsmarkedet. Med færre penge til at spare op og investere, øges forskellene, og dermed har kvinderne større risiko for at ende i fattigdom og i social eksklusion senere i livet ( [størrelsesforskellen på kvinders og mænds pension](#) var 28% i 2020).

Ligeløn handler ikke kun om retfærdighed, men vil også styrke økonomien, når kvinder kan bruge flere penge. Dette vil øge skattegrundlaget og lette noget af byrden for velfærdssystemerne. [Ifølge beregninger](#) vil BNP øges med 0,1%, hver gang lønforskellene mindskes med et procentpoint.

## Parlamentets tiltag mod lønforskellene

I december 2022 nåede Parlamentets forhandlere og EU-landene til enighed om, at virksomheder i EU skal [påkræves at offentliggøre information, der gør det lettere at sammenligne lønninger](#) for dem, der arbejder for den samme arbejdsgiver, til at hjælpe med at afsløre kønnede lønforskel. [I marts 2023 vedtog Parlamentet disse nye bindende regler](#). Hvis en lønrapportering viser, at der er en kønnet lønforskel på minimum 5%, skal arbejdsgiven sammen med tillidsfolk udføre en lønevaluering i fællesskab. EU-landene skal udstede bøder til arbejdsgivere, der overtræder reglerne. Jobopslag og jobtitler skal også fremover være kønsneutrale. Rådet skal fortsat formedt godkende reglerne, før de kan træde i kraft.

Den 21. januar 2021 vedtog MEP'erne en EU-strategi for ligestilling, der understregede, at kvinder ofte kun modtager en minimumsløn og oftere har usikre arbejdskontrakter. Derfor opfordrer de til at forbedre lønningerne og arbejdsforholdene i sektorer, der er stærkt dominerede af kvinder som f.eks. sundhed, pleje og salg.

Få mere information om [hvad Parlamentet før for at sikre ligeløn](#)

### Mere

[EPRS-nyhedsbrev om ligeløn](#)

[Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder](#)  
[Pressemeddelelse](#)