



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 29. juni 2010 stillet følgende spørgsmål nr. 465 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Lone Dybkjær (RV).

13. december 2010

J.nr. 2010-0011475

**Spørgsmål nr. 465:**

”Ministeren bedes sende udvalget en redegørelse for reglerne og indsatsen i forhold til kønsneutral løndannelse i Sverige, Norge og Island, herunder indhente relevant materiale fra de pågældende lande og oversende dette til udvalget.”

**Endeligt svar:**

Til besvarelsen af spørgsmål nr. 465 og 466 har jeg indhentet bidrag fra Sverige, Norge og Island. Bidragene er blevet oversat til dansk i Beskæftigelsesministeriet for at kunne udarbejde denne besvarelse.

Bidragene vedlægges til orientering sammen med det materiale, som landene har henvist til og har fremsendt. Der vedlægges i den forbindelse en dansk sammenfatning af det svenske materiale til orientering.

I den forbindelse har Sverige svaret følgende:

”*Diskriminationsårsager, diskriminationsforbud og diskriminationserstatning*  
Diskriminationsloven (SFS 2008:567) skal modvirke diskrimination og fremme lige rettigheder og muligheder på baggrund af:

- køn
- transseksuel identitet eller udtryk
- etnisk oprindelse
- religion eller anden trosopfattelse
- handicap
- seksuel orientering
- alder

I overensstemmelse med kapitel 2, § 1 i diskriminationsloven må en arbejdsgiver ikke diskriminere en arbejdstager i eksempelvis spørgsmål om løn- og ansættelsesvilkår. En person, der overtræder forbuddet mod diskrimination, skal i overensstemmelse med kapitel 5, § 1 betale *diskriminationserstatning* for den krænkelse overtrædelsen indebærer. En arbejdsgiver, der overtræder forbuddet mod løn-diskrimination, skal også betale erstatning for det tab, der opstår.

*Aktive foranstaltninger*

I overensstemmelse med kapitel 3 i diskriminationsloven skal arbejdsgivere i samarbejde med arbejdstagere vedtage aktive foranstaltninger for at opnå lige rettigheder og muligheder i arbejdslivet uanset køn, etnisk oprindelse, religion eller anden trosopfattelse. De skal hver især samarbejde om at udjævne og forhindre lønforskelle og andre forskelle i ansættelsesvilkår mellem kvinder og mænd, som udfører arbejde, der kan betragtes som værende ligeværdigt, samt at fremme lige muligheder omkring lønudvikling for kvinder og mænd (kapitel 3, § 2).

Alle arbejdsgivere skal hvert tredje år lave en *lønkortlægning* med det formål at opdage, afhjælpe og forhindre usaglige lønforskelle mellem kvinder og mænd. Arbejdsgivere med minimum 25 ansatte skal desuden hvert tredje år fremlægge både en *handlingsplan for ligestilling* og en *ligestillingsplan* (§§ 10-11 og 13).

Opfyldes forpligtelserne i spørgsmålet om aktive foranstaltninger ikke, kan dette pålægges at udføre dem (kapitel 4, § 5).

#### *Tilsyn*

Diskriminationsombudsmanden fører tilsyn med diskriminationsloven (kapitel 4, § 1).”

Til udvalgets orientering har jeg fået udarbejdet et dansk resume af det materiale, som er fremsendt fra Sverige, som vedlægges dette svar.

Norge har svaret følgende:

”Spørgsmålet om lønforskellene mellem kvinder og mænd og arbejdet med ligeløn er for nyligt blevet udredt af Ligelønskommissionen *NOU 2008:6 Kjønn og lønn*. I kapitel 7 redegøres der for vores lovgivning og om retten til ligeløn. I kapitel 14 redegøres der nærmere for erfaringer med loven og kønsneutral arbejdsvurdering. Der henvises til følgende hjemmeside:  
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2008/nou-2008-6.html?id=501088> (Den norske Lønkommissions redegørelse vedlægges til orientering).

Norges lov om ligestilling mellem kønnene fastslår et almindeligt forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling samt retten til lige løn for lige arbejde og lige løn for arbejde af samme værdi. Diskrimineringsforbuddet omfatter både den offentlige og den private sektor. Retten til lige løn for arbejde af samme værdi er begrænset til samme arbejdsgiver og gælder uafhængigt af om lønmodtagerne tilhører forskellige fag eller om lønnen reguleres i forskellige teriffaftaler (lønaftaler). Dette er en ret, som skal beskytte den enkelte arbejdstager mod diskrimination.

Det norske løndannelsessystem bygger på markedsøkonomi og stærke traditioner for fri løndannelse og kollektive forhandlinger. Arbejdsvurdering som virkemiddel for ligeløn har derfor ikke haft nogen stor gennemslagskraft i Norge. Organisationerne har tradition for at tage både ligeløn og lavtlønnede op som tema i forbindelse med deres forhandlinger om lønsatserne i revisionen af teriffaftalerne (lønaftalerne), se kapitel 11 i den nævnte udredning. I årets opgørelse over tariffene (lønsatserne) fik kravet om ligeløn en betydelig plads, og parterne blev enige om generelle lavtløns- og ligelønstillæg. På det største område (LO-NHO) blev der også vedtaget en fælleserklæring om ligestilling mellem kvinder og mænd.

Til efteråret skal den norske regering fremlægge en stortingsudmelding om ligeløn. I sin politik om ligeløn vil regeringen lægge til grund, at lønforskellen mellem kvinder og mænd ikke har en løsning, men må favne bredt. Det er nødvendigt at vurdere om beskyttelsen mod diskrimination er god nok, og om reglerne for arbejdslivet giver en beskyttelse, der er lige god for både kvinder og mænd. Arbejdsmarkedet er i høj grad kønsopdelt, og mange kvinder arbejder på deltid. Regeringen ønsker at sikre, at rettigheder og ordninger så arbejdslivet fungerer på både kvindedominerede og mandsdominerede arbejdspladser på en ligestillet måde.”

Island har bidraget med følgende til besvarelsen af spm. 465:

”I en spørgeskemaundersøgelse foretaget af The University of Iceland Social Science Research Institute fra 2008, kunne forskerne konkludere at lønforskellene mellem kønnene i gennemsnit var 16,3 pct. Af en spørgeskemaundersøgelse foretaget for The Confederation of Icelandic Employers ([www.sa.is](http://www.sa.is)) i samarbejde med The Icelandic Confederation of Labour ([www.asi.is](http://www.asi.is)), fremgik det, at 7,3 pct. af årsagerne til lønforskellene mellem kønnene var uforklarede efter at have inddraget en række forskellige forklaringsmuligheder.

Det fremgår af en ny foreløbig *Parliamentary resolution on a gender equality action programme* fra ministeren for sociale anliggende og ydelser, at den eksisterende islandske lovgivning muligvis ikke sikrer ligeløn for kvinderne i Island, se [http://eng.felagsmalaraduneyti.is/media/acrobat-enskar\\_sidur/Act\\_on\\_equal\\_status\\_and\\_equal\\_rights\\_of\\_women\\_and\\_men\\_no\\_10\\_2008.pdf](http://eng.felagsmalaraduneyti.is/media/acrobat-enskar_sidur/Act_on_equal_status_and_equal_rights_of_women_and_men_no_10_2008.pdf) (loven vedlægges til orientering).

Institutioner og virksomheder skal opfylde generelle betingelser angående deres pligter i henhold til den nævnte lov *Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men*. Det følgende gælder særligt i forhold til kønsneutral løn i Island:

- *The Constitution of the Republic of Iceland* fastslår i § 65 at: ”Alle skal være lige for loven og nyde menneskerettigheder uanset deres køn, religion, overbevisning, national oprindelse, race, hudfarve, formueforhold, birth/herkomst eller anden status. Mænd og kvinder skal nyde lige rettigheder i alle henseender.”
- I § 18 i *Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men* i et særligt afsnit under rettigheder og pligter på arbejdsmarkedet fastslås følgende: ”Virksomheder og institutioner med mere end 25 ansatte i gennemsnit over et år skal udarbejde et program om kønsligestilling eller indarbejde principperne for kønsmainstreaming i deres personalepolitik.” Denne bestemmelse fortsættes med at forklare, at virksomheder og institutioner skal sørge for, at the Centre for Gender Equality får en kopi af deres ligestillingsplan eller personalepolitik. Overholder virksomheder eller institutioner ikke instruktioner fra the Centre for Gender Equality, har centeret ret til at fastslå, at den pågældende virksomhed eller institution skal betale dagbøder, indtil instruktionerne overholdes.
- I den nævnte lovs § 19, som er benævnt *Ligeløn*, fastslås det, at kvinder og mænd, som arbejder for samme arbejdsgiver, skal betales lige løn og nyde samme vilkår i deres ansættelse for udførelsen af det samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Hertil kommer at *ligeløn* betyder, at lønnen skal fastsættes på samme måde for kvinder og for mænd. De kriterier, som lig-

ger til grund for fastsættelse af lønnen, må ikke være kønsdiskriminerende. Loven indeholder dog ikke yderligere definitioner, og der er eller ikke nogen regulering af, hvordan denne bestemmelse implementeres direkte.

- I den nævnte lovs § 24, som angår forbuddet mod diskrimination i vilkårene for ansættelsen, fremgår det at: ”Hvis det påberåbes, at det er sandsynligt, at en kvinde og en mand, som arbejder for den samme arbejdsgiver, modtager forskellig løn for udførelsen af det samme arbejde eller for arbejde af samme værdi, så skal arbejdsgiveren bevise, at forskellen i kvinden og mandens løn, kan forklares med andet end køn.” Heller ikke i forhold til denne bestemmelse findes der regulering af procedurer f.eks. i forbindelse med bekæmpelse af denne type af diskrimination eller kortlægning af omfanget heraf. I tilfælde af diskrimination skal sager indbringes for the Gender Equality Committee, jf. § 5.”

Venlig hilsen

Inger Støjberg