



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. 466 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Lone Dybkjær (RV).

13. december 2010

J.nr. 2010-0011475

Spørgsmål nr. 466:

”Ministeren bedes sende udvalget de kriterier for kønsneutral værdisætning og lønsammenligning af arbejde, som anvendes i Sverige, Norge og Island samt en vurdering mulighederne for at anvende disse kriterier i en dansk kontekst med henblik på en eventuel modernisering af ligelønsloven.”

Endeligt svar:

Island har bidraget med følgende til besvarelsen af spm. 466:

”Kort sagt er der ikke nogen enkeltstående kriterier for vurdering af kønsneutral løndannelse i Island. Løndannelsen er angiveligt kønsneutral, som angivet i svaret på spm. 465 og på baggrund af lovgivningsmæssige krav.

Imidlertid skal to eksempler på aktiviteter, der for nyligt blev iværksat af regeringen, for at tage fat på kønsneutral løndannelse, fremhæves:

- En komite for vurdering af lønforskellene mellem kønnene blev nedsat med det formål at tilvejebringe forslag til implementering af kønsneutral løndannelse på det private arbejdsmarked. I en rapport fra oktober 2008 (www.felagsmalaraduneyti.is/media/08frettir) skildrede komiteen tre muligheder for at opnå en mere kønsneutral løndannelse:
 1. Job evaluering
 2. Ligeløns-standard (godkendt ISO standard)
 3. Kønsneutrale retningslinjer for løndannelse til virksomheder
- Arbejdet i komiteen førte til et samarbejde om et nyt projekt, hvorefter en række virksomheder forpligtede sig til at følge principielle retningslinjer for implementering af en kønsneutral struktur i løndannelse. Projektet blev dog afsluttet på grund af flere faktorer i kølvandet på den økonomiske krise i Island i efteråret 2008.
- En midlertidig bestemmelse i *the Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men* slår følgende fast: “Ministeren for sociale anliggende og ydelser skal sikre udviklingen af et særligt attesteringsystem i samarbejde med arbejdsmarkedets parter for at sikre implementeringen af princippet

om ligeløn og ligestilling i forhold til ansættelse og afskedigelse. Dette projekt skal være udført senest den 1. januar 2010, når denne lov skal revideres.”

- I kølvandet på den nævnte bestemmelse arbejdes der på at udvikle en ligeløns-standard (ISO standard) i samarbejde med Icelandig Standarts (IST), som er Islands nationale organ for standarder. Dette projekt udføres i et samarbejde mellem The Ministry of Social Affairs and Social Security, Icelandic Confederation of Labour (ASI) og SA-Confederation of Icelandic Employers. Tidsfristen for gennemførelse af indholdet af den nævnte foreløbige bestemmelse er udskudt, idet projektet fortsat er i gang.”

I Norge reguleres princippet om ligeløn i ligestillingsloven, hvor også definitionen af løn og lønsammenligning af arbejde fremgår. Bestemmelsen om ligeløn lyder som følgende:

”Kvinder og mænd i samme virksomhed skal have lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Lønnen skal fastsættes på samme måde for kvinder og mænd uden hensyn til køn.

Retten til ligeløn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi gælder uafhængigt af om arbejdet hører til forskellige fag eller om lønnen reguleres i forskellige tariffaftaler (lønaftaler).

Om fagene er af samme værdi afgøres efter en helhedsvurdering, og der lægges vægt på den kompetence som er nødvendig for at udføre arbejdet og andre relevante faktorer, som for eksempel belastning, ansvar og arbejdsforhold.

Med løn menes det almindelige arbejdsvederlag samt alle tillæg eller fordele eller andre goder som ydes af arbejdsgiveren.”

I Sverige er reglerne om ligeløn indført i diskrimineringslagen (2008:567).

Ifølge loven § 10 i kapitel 3 om lønspørgsmål skal arbejdsgiveren med henblik på at afdække, afhjælpe og forhindre usaglige forskelle angående løn og øvrige arbejdsvilkår mellem kvinder og mænd, hvert tredje år kortlægge og analysere regler og praksis vedrørende løn og andre ansættelsesvilkår, der anvendes af arbejdsgiveren, og lønforskelle mellem mænd og kvinder som udfører arbejde, der betragtes som lige eller ligeværdige. Arbejdsgiveren skal vurdere om forekommende lønforskelle har direkte eller indirekte sammenhæng med køn.

Vurderingen skal særligt angå forskelle mellem kvinder og mænd som udfører arbejde, der kan betragtes som lige. Vurderingen skal ligeledes foretages for grupper af arbejdstagere som udfører arbejde, som er eller burde anses for at være kvindedomineret og grupper af arbejdstagere, som udfører arbejde, der kan betragte som ligeværdige med sådant arbejde, men som ikke er eller burde anses for at være kvindedomineret arbejde.

Efter § 11 i kapitel 3 skal arbejdsgiveren hvert tredje år udarbejde en handlingsplan om ligeløn, som skal indeholde resultaterne fra undersøgelser og analyser efter § 10. Efter § 13 i kapitel 3 skal arbejdsgiveren hvert tredje år også udarbejde en plan for sit arbejde med ligestilling på virksomheden.

Til orientering kan det næves, at svenskerne har ændret deres lovgivning på en række områder. F.eks. skal arbejdsgiveren ikke længere udarbejde kortlægningen, jf. § 10 og handlingsplanen om ligeløn efter § 11 samt planen for ligestillingsarbejdet efter § 13 hvert år, men hvert tredje år. Med den ændrede lov er det kun arbejdsgivere med mere end 25 ansatte, og ikke som tidligere 10, der skal udarbejde kortlægninger, handlingsplaner for ligeløn og planer for ligestillingsarbejdet efter de nævnte bestemmelser.

Med den gældende lov har man indført en ny definition af arbejde, som er ligeværdigt med et andet, jf. § 10 nævnt ovenfor. Tidligere ansås et arbejde for ligeværdigt med et andet arbejde, hvis der samlet set blev stillet lige høje krav med hensyn til kundskab og færdigheder, ansvar og belastning samt arbejdsforhold.

Jeg har ikke på nuværende tidspunkt intentioner om at ændre ligelønsloven på baggrund af gennemgangen af de andre nordiske landes regler på området.

Som nævnt i mit svar på AMU alm. del spm. 562 om reguleringen af de kønsopdelte lønstatistikker i ligelønslovens § 5 a, kan jeg henvise til, at jeg inden udgangen af 2010 vil iværksætte en undersøgelse af, hvordan reglerne om kønsopdelte lønstatistikker bliver brugt i praksis mv. I den forbindelse vil virksomhederne, som er forpligtet efter ligelønslovens § 5 a, blive spurgt til, hvordan de opfylder lovens forpligtelse, hvordan de arbejder med de kønsopdelte lønstatistikker eller redegørelser, effekterne af arbejdet på virksomhederne mv.

Venlig hilsen

Inger Støjberg