



Folketingets Ligestillingsudvalg
udvalg@ft.dk

Karina Adsbøl
Karina.Adsbol@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

17. april 2018

Ligestillingsudvalget har i brev af 24. januar 2018 stillet følgende spørgsmål nr. 21 (alm. del), som hermed besvares endeligt. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karina Adsbøl (DF).

J.nr. 2018 - 898

Spørgsmål nr. 21:

”Vil ministeren indhente erfaringer fra andre lande om, hvorledes landene sikrer lige løn for mænd og kvinder samt status vedrørende ligeløn i disse lande? Der ønskes indhentet erfaringer fra lande som Danmark normalt sammenligner sig med herunder Island.”

Endeligt svar:

Som jeg oplyste i mit foreløbige svar af 12. februar 2018, har Beskæftigelsesministeriet anmodet om at få oplysninger om erfaringerne med ligeløn fra Finland, Norge og Sverige. Ministeriet har nu modtaget svar fra alle tre lande, der vedlægges til orientering.

Ligesom i Danmark reguleres løn i de øvrige nordiske lande af arbejdsmarkedets parter.

Overordnet kan man sige følgende om tilgangen i de øvrige nordiske lande:

- Arbejdsgivere i Sverige skal hvert år kortlægge praksis for løn- og ansættelsesvilkår. Arbejdsgivere med mere end ti ansatte skal desuden dokumentere deres arbejde med kortlægning af lønvilkår. Derudover oplyses det, at ligeløn altid er et vigtigt emne, når der forhandles kollektive overenskomster, ligesom der i Sverige ved flere lejligheder er aftalt særlige lønstigninger på kvindedominerede områder.
- I Finland har der siden 1. januar 2015 været en pligt for arbejdsgivere til i samarbejde med tillidsrepræsentanten at udarbejde en ligestillingsplan for arbejdspladsen. Desuden indgik den finske regering i 2006 i et trepartssamarbejde med arbejdsmarkedets parter om at reducere lønforskellen mellem mænd og kvinder til 15 pct. i 2015. Dette mål blev ikke nået. Et nyt ligelønsprogram mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter for perioden 2016-19 skal reducere lønforskellen yderligere.
- I Norge følger det af ligestillingsloven, at den, som har mistanke om ulovlig forskelsbehandling, kan kræve oplysninger om sammenlignelige kollegers løn, og at arbejdsgivere har en pligt til at arbejde for ligestilling, herunder i forhold til løn. I Norge drøftes spørgsmål om løn og lønforskel i trepartssamarbejdet om ligestilling i arbejdslivet (Arbejdslivs- og pensjonspolitisk råd, Arbejdsgruppe for likestilling i arbejdslivet).

- Bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder var i Sverige 12 pct. i 2016 (målt som andelen af kvinders løn i forhold til mænds løn var lønforskellen 88 pct.).
- I Finland var den gennemsnitlige lønforskel mellem mænd og kvinder 16 pct. i 2016.
- I Norge var bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder ca. 13,3 pct. i 2017 (målt som andelen af kvinders løn i forhold til mænds løn var lønforskellen 86,7 pct.).

For så vidt angår de islandske erfaringer med ligeløn henviser jeg til den engelsksprogede hjemmeside om ligelønscertificeringsordningen:

<https://www.government.is/news/article/2018/01/04/New-Icelandic-law-on-Equal-Pay-Certification-entered-into-force-on-January-1-2018/>

Jeg henviser endvidere til mit foreløbige svar på LIU alm del spørgsmål 21, som vedlægges til orientering.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen