

11. april 2018

Regler/lovgivning om ret til ligeløn

Kortversjonen er:

- Det er ikke lovligt med lønnsdiskriminering i Norge. (§34)
- Den som har mistanke om lønnsdiskriminering, kan kreve opplysninger om lønnen til den han eller hun sammenligner seg med. (§32)
- Arbeidsgivere har en plikt til å arbeide for likestilling, som også omfatter lønn. (§26)

Likestillings- og diskrimineringsloven har følgende bestemmelser:

§ 34 Lik lønn for arbeid av lik verdi

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.

Retten etter første ledd gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag, eller lønnen reguleres i ulike tariffavtaler.

Om arbeidene er av lik verdi, avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlaget og alle andre tillegg, fordeler og andre goder som ytes av arbeidsgiveren.

§ 32.Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn

Arbeidstakere som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de arbeidstakeren sammenlikner seg med.

Den som mottar opplysninger om lønn i medhold av denne bestemmelsen, har taushetsplikt og skal underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som er offentlige etter offentleglova.

En arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en arbeidstaker etter denne bestemmelsen, skal samtidig informere arbeidstakeren om hvilke opplysninger som er utlevert og til hvem.

§ 26.Arbeidsgivers plikt til å arbeide for likestilling

Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Arbeidet skal blant annet omfatte rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering.

I alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal arbeidsgiver innenfor sin virksomhet

11. april 2018

- a) undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling,
- b) analysere årsakene til identifiserte risikoer,
- c) iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og
- d) vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

Arbeidet som nevnt i andre ledd skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

- **Er der opbakning/støtte til reglerne hos arbejdsmarkedets parter?**

Det er partene i arbeidslivet, det vil si arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, som har ansvaret for å gjennomføre lønnsforhandlinger og bli enige om lønnsøkninger. Det er viktig at partene bidrar til å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

Myndighetene og partene i arbeidslivet samarbeider om dokumentasjon og forskning om lønn og lønnsforskjeller (i Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene). Noe av denne dokumentasjonen er med på å legge grunnlaget for de årlige lønnsoppgjørene.

Spørsmål om lønn og lønnsforskjeller drøftes i trepartssamarbeidet om likestilling i arbeidslivet (Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, Arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet).

- **Evt. særlige innsatser for at håndhæve reglerne/arbejdsmarkedets parter's rolle**

Diskrimineringsnemnda¹ håndhever reglene (men ikke aktivitetsplikten). Ny diskrimineringsnemnd fra 1. januar 2018.

- **Seneste opgørelse af lønforskellen mellem mænd og kvinder (i Eurostat er 2015 det seneste år)**

Forskjellene mellom kvinners og menns gjennomsnittslønn fortsetter å minke. Kvinner tjente 86,7 prosent av menns lønn når vi inkluderer både heltids- og deltidsansatte i 2017. I 2016 var andelen 86,1 prosent, det vil si at forskjellen mellom manns- og kvinnelønningene har blitt enda mindre i løpet av 2017.

- **Evt. hvor mange sager, der er blevet rejst ved domstolene/andre organer om ligestilling**

Også Diskrimineringsnemnda har saker om likelønn, sannsynligvis flere enn domstolene.

En gjennomgang av den tidligere Likestillings- og diskrimineringsnemndas (LDN) saker viser at det var svært få likelønnsaker som ble bragt inn for nemnda:

¹ Beskæftigelsesministeriets bemærkning: Diskrimineringsnemnda kan sammenlignes med Ligebehandlingsnævnet i Danmark.

11. april 2018

- LDN mottok i 2016 kun 3 saker som omhandlet spørsmål om kjønnsdiskriminering ved avlønning.
- I 2017 mottok LDN også kun 3 slike saker.

Det kan nevnes av i 2016 ble en sak om diskriminering på grunn av etnisitet i forbindelse med avlønning brakt inn for LDN. I 2017 fikk LDN til behandling en sak om diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne ved avlønning.

Et søk på lovdata om lønnsdiskrimineringssaker som er brakt inn for domstolene viste bare en avgjørelse som kan være interessant. Denne avgjørelsen handlet om spørsmål om rekkevidden av likebehandlingsprinsippet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a, herunder hvorvidt lønnskompensasjon ved permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-3 er omfattet av likebehandlingsprinsippet. Saken gjaldt altså ikke spørsmål om lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi etter likestillings- og diskrimineringslovgivningen.