

krete tilfælde af uligeløn og dels ved at medvirke til at sikre et overordnet billede af løndannelsen i forhold til køn både inden for samme stillingskategorier og forskellige stillingskategorier. Der foregår i øjeblikket drøftelser i Sverige om at stramme op på bestemmelsen, så arbejdsgivere tillige skal foretage en analyse af lønforskelle samt inddrage arbejdsmarkedets parter aktivt i arbejdet.»9a § Arbetsgivaren skall som ett led i verksamheten enligt 2 §, årligen kartlägga förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och för olika kategorier av arbetstagare. Denna skyldighet gäller dock inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.«

Norge: Ligestillingsombudet og Ligestillingsklagenævnet kan kræve de oplysninger, der er nødvendige for at tage stilling i en sag, herunder oplysninger om løn. Både offentlige myndigheder og private har pligt til at give oplysninger. Reglen svarer omtrent til den ret, der hidtil har været tillagt Ligestillingsrådet til at få udleveret lønoplysninger fra arbejdsgivere og lønmodtagere samt disses organisationer. »§ 15. Offentlige myndigheder plikter uten hinder av taushetsplikt å gi Ombudet og Nemnda de opplysninger som er nødvendig til gjennomføringen af denne lov. Slike opplysninger kan også kreves af andre som har vitneplikt efter tvistemålsloven. Tvistemålsloven § 211 gjelder tilsvarende. Avgjørelse som nevnt i tvistemålsloven § 207 tredje led, § 208 annet led, § 209 annet led og § 209 a tredje led treffes av herreds- eller byretten. Nemnda og ombudet kan foreta slik granskning og besiktelse som de finner påkrevet for å utøve sine gjøremål etter loven. Om nødvendig kan det kreves hjelp av politiet. Nemnda eller Ombudet kan kreve at opplysninger skal gis til, eller granskning skal foretas av, andre offentlige organer som er pålagt å medvirke ved gjennomføringen av denne lov.«

Finland: Hvis en lønmodtager mener, at han/hun er blevet diskrimineret på grund af sit køn, har arbejdsgivere pligt til at give en redegørelse for evt. forskelle og grunde hertil. Det indebærer således også, at hvis en lønmodtager mener, at der er tale om uligeløn, skal arbejdsgiveren give de nødvendige oplysninger til arbejdstageren, så det kan undersøges, om ligelønsreglen er overtrådt. Oplysningerne kan også gives til en repræsentant for lønmodtageren, for eksempel dennes faglige organisation. Hvis der udleveres lønoplysninger, skal lønmodtagerne un-

derrettes om udleveringen, og oplysningerne skal behandles fortroligt. »10 §. () Arbejdsgivare skall til arbetstagaren lämna utredning om grunderna för lönen och andra sådana nödvändiga uppgifter om arbetstagaren enligt vilka det kan bedömas om förbudet mot lönediskriminering enligt 8 § 2 mom. 2 punkten har iagttagits. En förtroendeman eller enligt vad som har överenskommit på arbetsplatsen någon annan representant för arbetstagarna har en självständig rätt att få uppgifter om lön och arbetsvillkor för en enskild arbetstagarare med hans eller hennes samtycke eller en grupp av arbetstagare eller såsom har överenskommit i kollektivavtalet som gäller branschen, som det finns skäl att mistänke lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, skall han underrättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman eller en annan representant för arbetstagarna får inte yppa uppgifter om lön och arbetsvillkor till någon annan. ()«.

Spørgsmål 11:

Kan ministeren bekræfte, at lovforslaget medfører en ændring af adgangen til at indhente lønoplysninger hos private, og vil ministeren redegøre for, hvori forskellen kompetencemæssigt består i forhold til gældende lov?

Svar:

Lovforslaget medfører en ændring af adgangen til at indhente lønoplysninger. Efter ligelønsloven har Ligestillingsrådet kompetence til at indhente lønoplysninger fra arbejdsgivere og lønmodtagere samt disses organisationer. Dette gælder for private og offentlige. Som konsekvens af Ligestillingsrådets nedlæggelse foreslås bestemmelsen ophævet, og der er ikke i den gældende ligelønslov andre muligheder for at indhente de pågældende oplysninger. Som nævnt i svaret på spørgsmål 8 vil undladelse af at fremlægge lønoplysninger i en ligelønssag, der behandles af Ligestillingsnævnet, kunne medføre processuel skadevirkning, dvs. at klagerens oplysninger lægges til grund for afgørelsen. Arbejdsministeren er ressortansvarlig for ligelønsloven og overvejer for tiden spørgsmålet om, hvilke muligheder der i fremtiden skal være for at indhente lønoplysninger. Der henvises til svar på udvalgets spørgsmål 8 (L 193 - bilag 6).