



Ligeløn

12. januar 2023  
TBH/LPS

Dok ID: 202614

## DA's bidrag til Beskæftigelsesministeriet ligeløns- redegørelse 2023

Ud over at fortsætte de aktiviteter, som fremgår af de tidligere redegørelser, har DA-fællesskabet siden 2019 lavet en række tiltag for at belyse og sikre ligeløn.

DA's tidligere analyser af ligeløn på det danske arbejdsmarked viser, at der ikke er tegn på uligeløn i ligelønslovens forstand, dvs. der er ikke tegn på forskelsbehandling. Til gengæld har det kønsopdelte arbejdsmarked væsentlig betydning. Konklusionerne flugter med de analyser, der i øvrigt er lavet på området, herunder Lønkommissionen og VIVE's analyser af mænd og kvinders løn. Derfor har DA etableret et langsigtet samarbejde med FH og de offentlige arbejdsgivere med henblik på at skabe øget viden om det kønsopdelte arbejdsmarked.

### DA's projekt om det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg

Det kønsopdelte arbejdsmarked skyldes i høj grad det kønsopdelte uddannelsesvalg. I samarbejdet med FH og de offentlige arbejdsgivere har DA derfor planlagt fire dialogmøder, hvor man drøfter årsager og redskaber til at gøre op med det kønsopdelte uddannelsesvalg. Som led i samarbejdet har parterne engageret Epinion til at gennemføre en spørgeskemaundersøgelse om unges ofte kønsmæssigt betingede uddannelsesvalg.

På baggrund af spørgeskemaundersøgelsen og dialogmøderne vil parterne formulere fælles policy anbefalinger, der skal trække unges uddannelsesvalg i en kønsmæssigt mere balanceret retning som planlægges præsenteret på en konference den 19. september 2023. Målet med samarbejdet er et mindre kønsopdelt uddannelsesvalg og dermed arbejdsmarked i Danmark.

### Kønsopdelt lønstatistik

Ud over at analysere ligeløn bidrager DA-fællesskabet til at sætte fokus på emnet i det daglige arbejde:

- Loven om kønsopdelt lønstatistik pålægger virksomheder af en vis størrelse at udarbejde kønsopdelt lønstatistik en gang årligt. Omkring den årlige frist laver DA's medlemskreds et aktivt arbejde med at informere og kontakte de virksomheder, der er omfattet af loven, så det sikres, at de er opmærksomme på deres forpligtelser og har fokus på emnet.
- Virksomheder, som er omfattet af DA-fællesskabet, har adgang til NetStat, som er en database med information om løn og andre forhold, hvor man kan sammenligne sin egen virksomhed med andre virksomheder i samme branche m.v. I NetStat kan virksomhederne

med et enkelt klik hente kønsopdelt lønstatistik. Arbejdet med at udarbejde selve statistikkerne er dermed gjort meget nemt. (Virksomheder uden for DA får statistikkerne tilsendt fra Danmarks Statistik).

- DA's medlemsorganisationer gør i den daglige medlemsservice en aktiv indsats for at informere virksomhederne om ligeløn, besvare spørgsmål om emnet m.v.
- DA's medlemskreds udveksler erfaringer og gør status på arbejdet med ligeløn.

### **Aktiv indsats for at mindske lønforskellen via de kollektive overenskomster**

Også i forbindelse med overenskomstforhandlingerne er der gjort en aktiv indsats for at mindske lønforskellen mellem kvinder og mænd. I 2010, 2012 og 2020 udvidede man perioden med løn under barsel. Det betyder, dels at kvinder indkomstkompenseres og ikke falder bagud indtjeningsmæssigt, dels at mænd ikke straffes økonomisk for at holde orlov.

I forhold til kvinders indkomstkompensation har man yderligere vedtaget en særlig pensionsordning, som indebærer, at kvinder også får en pensionsindbetaling i perioder, hvor de modtager dagpenge frem for løn. Kvinder undgår dermed at have et pensionsmæssigt efterslæb som følge af orlov.

Ved overenskomstfornyelserne i 2017 blev der aftalt ændringer, der betød, at der udbetales fuld løn under i alt 13 ugers forældreorlov, hvoraf 5 uger er øremærket hver forælder, mens de sidste 3 uger deles frit (før 2017 var der loft over, hvor meget der kunne udbetales i løn). Ændringen gør det mere attraktivt for mænd at holde orlov, fordi mænd gennemsnitligt har højere løn og derfor førhen måtte give afkald på et større beløb, hvis de holdt orlov.

Ved overenskomstfornyelsen i 2020 blev der aftalt yderligere 3 ugers lønret, der blev øremærket til den forælder, der ikke afholdt barselorlov. Ændringen skulle skubbe på for en mere ligestillet forældreorlov og gøre det attraktivt for fædre at udnytte retten til barseldagpenge under forældreorlov.

### **Aftale om ligestillet orlov**

DA og FH blev i september 2021 enige om en model for implementering af orlovsdirektivet og var enige om at implementeringen skulle understøtte en mere lige fordeling af orlov imellem forældrene. Denne tilgang følger i sporet af de seneste overenskomstforhandlinger, hvor parterne øgede øremærkningen af lønrettigheder til fædre under forældreorlov.

Samtidig var DA og FH enige om, at modellen for den øremærkede orlov skulle have en ligestillingsmæssig effekt, der reelt er medvirkende til, at fædres orlovsandel øges, og at mødres dermed afkortes, så der inden for de direktivmæssige og lovgivningsmæssige rammer sker videst mulig lighed af orlov.

### **Øvrige initiativer**

I erkendelse af, at lønforskellen mellem kvinder og mænd primært skyldes det kønsopdelte arbejdsmarked, som igen afspejler mænd og kvinders forskellige uddannelses- og erhvervsvalg, er der gjort en indsats for at bløde op for kønsopdelingen. Det er tilfældet på tværs af alle arbejdsgiverorganisationer i DA-fællesskabet. På tværs af alle DA's medlemsorganisationer sker der et omfattende arbejde med at informere om uddannelsesvalg på folkeskolens sidste klassetrin. Arbejdet handler bl.a. om at aflive de fordomme, der hersker på området, så unge – herunder piger, for hvem fordommene nok vejer tungest – i højere grad får øjnene op for mulighederne i de tekniske fag.