

---

# Ligeløn og ligelønsstatistik

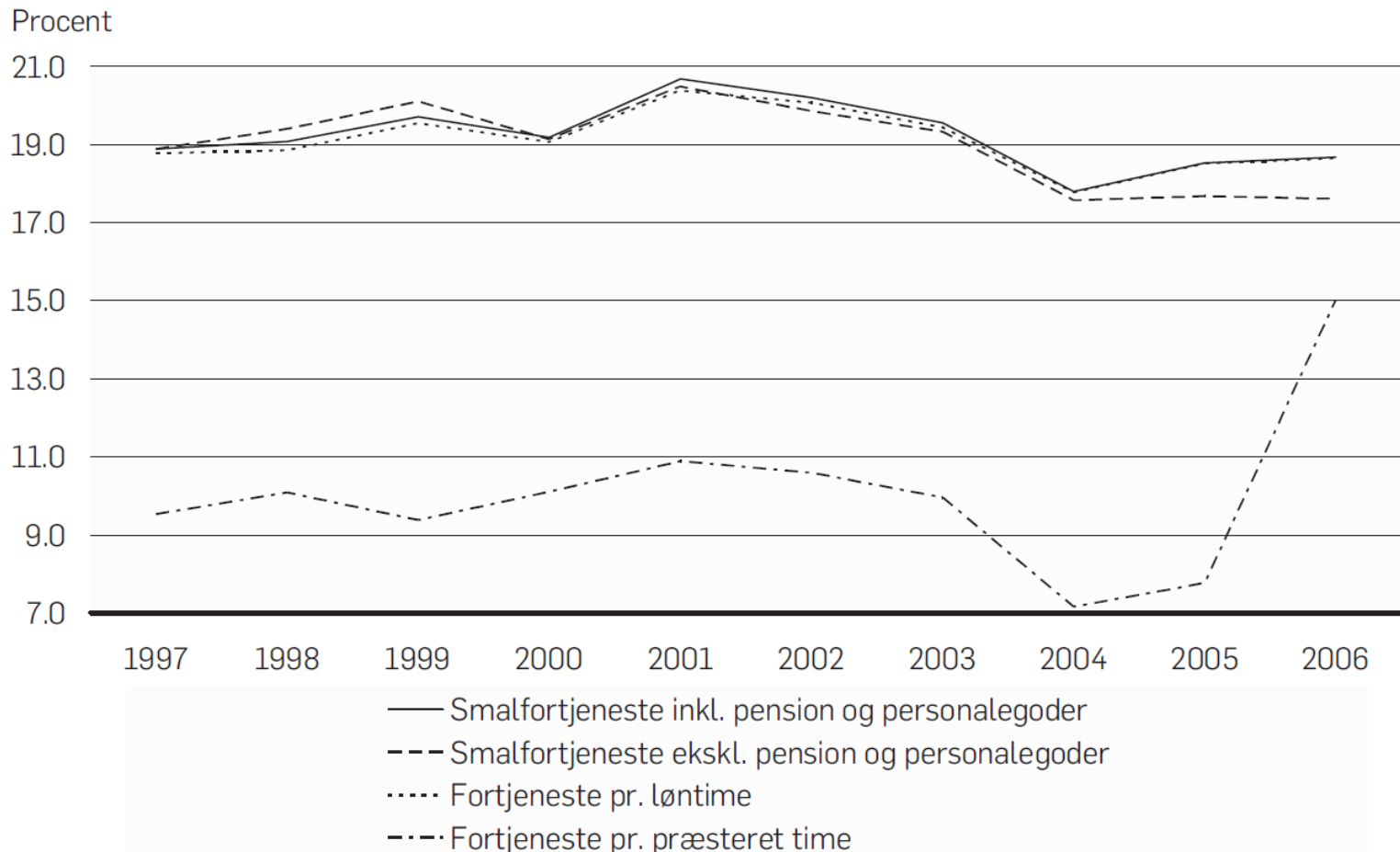
## HK's bud på en ny ligelønslov

# Grundlæggende præmis for HK's arbejde med ligeløn

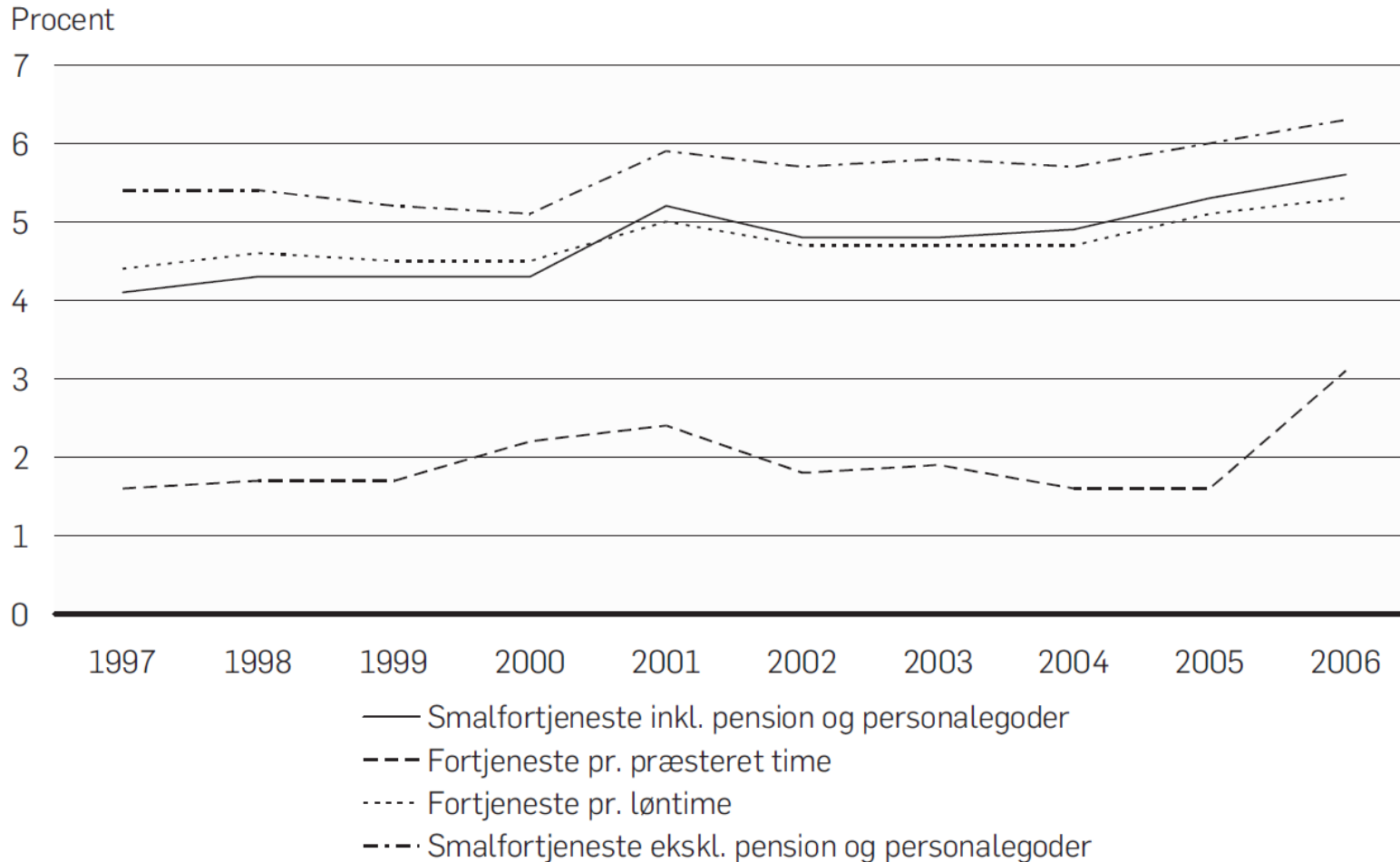
---

”Det skal være muligt at kontrollere, om ligelønsloven bliver overholdt.”

# Bruttolønforskkel mellem mænd og kvinder, 1997-2006 (SFI)



# Korrigeret løngab, 1997-2006 (SFI)



# Problemer med den nuværende lov

---

- Ingen definition af arbejde af samme værdi.
- Reglerne omkring ligelønsstatistikken er utilstrækkelige:
  - For få arbejdsgivere og medarbejdere er omfattet af statistikforpligtelsen, og det er ikke nødvendigvis de rigtige virksomheder.
  - Uklare regler og få eller ingen rettigheder for TR og fagforeninger.
  - Intet tilsyn fra offentlighedens side, om virksomhederne overholder denne del af loven.

# Hvem er omfattet af statistikforpligtelsen?

---

- Reglerne gælder for virksomheder med mindst 35 ansatte, der har mindst 10 personer af hvert køn ansat i den samme 6-cifrede DISCO-kode.
- Arbejdsgivere (CVR):
  - Private (1.211) / (2.600)
  - Offentlige (692) / (400)
- Statistikforpligtelsen forventes at omfatte 300.000 privatansatte og 500.000 offentligt ansatte.

# Uforklaret lønforskel på omfattede og ikke-omfattede virksomheder

		Uforklarede lønforskelle i procent			
		1997	1998	1999	2000
<b>Smalfortjeneste</b>	Omfattet af lovforslaget	7	6,9	7,6	6,9
	Ikke-omfattet af lovfors.	10,3	10,5	11	10,2
	<b>Forskel i pct. point</b>	<b>3,3</b>	<b>3,6</b>	<b>3,4</b>	<b>3,3</b>
<b>Fortjeneste pr. præsterede time</b>	Omfattet af lovforslaget	5,4	5	5,8	5,6
	Ikke-omfattet af lovfors.	9,6	9,4	10,3	10
	<b>Forskel i pct. point</b>	<b>4,2</b>	<b>4,4</b>	<b>4,5</b>	<b>4,4</b>
<b>Fortjeneste pr. løntime</b>	Omfattet af lovforslaget	7	6,9	7,7	7,1
	Ikke-omfattet af lovfors.	10,3	10,4	11	10,3
	<b>Forskel i pct. point</b>	<b>3,3</b>	<b>3,5</b>	<b>3,3</b>	<b>3,2</b>

# Uklare regler m.v.

---

- Processen om information og høring er uklar.
- Ingen særskilt rettigheder til tillidsrepræsentanter (og fagforeninger) til at få statistikken udleveret.
- Tidspunktet for hvornår lønstatistikken skal være udarbejdet ligger ikke fast.
- Medarbejderen har ingen særskilt ret oplysninger om bl.a. disco-kode.
- Metodefrihed omkring lønbegreb m.v.



# Lønbegreber (Lønkommissionen)

	A1	A7
<b>Fortjeneste</b>	<b>384 800</b>	<b>297 840</b>
<b>Timer</b>		
Betalte timer	1924,0	1489,2
Fraværstimer	0,0	1036,0
Ferietimer	185,0	133,2
Søgnehelligdagstimer	59,2	0,0
Fravær uden betaling	0,0	434,8
Præsteret timer	1679,8	320,0
<i>heraf overtimer</i>	0,0	0,0
<b>Fortjeneste pr. præsteret time</b>	<b>229,07</b>	<b>930,75</b>
<b>Fortjeneste pr. betalt time</b>	<b>200,00</b>	<b>200,00</b>

- A7 går på barsel 1. marts. De første 28 uger af barselsorloven betales af arbejdsgiver, de resterende uger modtages alene dagpenge fra kommunen. Derudover holdes 18 dages ferie.

# Intet overblik over, om virksomhederne overholder denne del af loven.

---

- Fra november 2008 har virksomhederne selv kunnet rekvirere de kønsopdelte lønstatistikker hos Danmarks statistik:
  - 23 virksomheder downloadede ligelønsstatistikken for 2007.
  - Foreløbig har 43 virksomheder downloadet ligelønsstatistikken for 2008.
- Antallet af virksomheder, der har rekvireret hos deres interesseorganisationer eller selv har produceret, er ukendt.
- Kun 10 pct. af HK's TR i private virksomheder med mere end 35 ansatte havde set en kønsopdelt lønstatistik (2009). 8,5 pct. af medlemmerne har set en kønsopdelt lønstatistik (2010).

# Formål med HK's lovforslag

---

- Sikring af at flere medarbejdere bliver omfattet af statistikken.
- Sikring af den langsigtede ligelønsindsats.
- Styrkelse af tillidsrepræsentanternes og fagforeningens mulighed for at kontrollere, om ligelønsloven bliver overholdt.

# Forslagets indhold (I)

---

- Mere omfattende ligelønsstatistik (flere virksomheder, større dækning på virksomheden):
  - » **§ 5 a.** En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«
- Arbejdsgiver skal oplyse om medarbejderens discokode-indplacering:
  - » **Stk. 2.** Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode-indberetningen.«

# Forslagets indhold (II)

---

- Ligelønsredegørelse hvert 3. år:
  - » **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

# Forslagets indhold (III)

---

- » **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden.«
- » Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger.«