



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

Istans Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Beskæftigelsesministeriet
Juridisk, Arbejdsretligt og Internationalt Center
Ved Stranden 8
1061 København K

Sagsnr. 09-3621
Vores ref. LRI/lgy
Deres ref. 2009-009776

Sendes med bud og pr. e-mail til pjaicenter@bm.dk og mll@bm.dk.

Den 17. december 2009

Høringssvar om organisationernes indsats på ligelønsområdet

LO har modtaget høring angående organisationernes indsats på ligelønsområdet, jf. ligelønslovens § 6 a.

Allerførst vil vi endnu engang benytte lejligheden til at beklage regeringens og ikke mindst beskæftigelses- og ligestillingsministerens holdning til spørgsmålet om ligeløn. Herunder ministerens offentlige antydninger af, at det alene er en opgave for fagbevægelsen at sikre ligeløn, og at der ikke fra vores side gøres en tilstrækkelig indsats – om nogen overhovedet – i forhold til at lukke løngabet.

Det er ikke et godt udgangspunkt for en dialog og for et samspil mellem hovedinteressenter i den endog meget komplicerede udfordring som uligelønnen er. Det har da også givet anledning til internt i LO at overveje, hvorvidt vi overhovedet ønskede at bidrage til regeringens ligelønsredegørelse.

Vi har igen og igen italesat det forhold, at det på virksomhedsniveauet ikke er muligt at identificere en eventuel uligeløn mellem kvinder og mænd med det nuværende anonymiseringsniveau, der ligger i loven i forhold til de kønsopdelte lønstatistikker. Der er alt for få grupper af lønmodtagere, der er dækket af kravet om, at virksomheder skal udarbejde en kønsopdelte lønstatistik – og dermed gør loven det kønsopdelte arbejdsmarked til en endnu større barriere for ligelønnen, end det behøvede at være.

Det er kun meget store virksomheder, der således reelt er underlagt statistikkravet, virksomheder med HR-afdelinger, som vi formoder for en stor del har fuldstændig styr på deres lønninger – også deres lige lønninger.

Vi – og andre – har en klar formodning om, at problemet er langt større på små og mellemstore virksomheder. Og de er som bekendt ikke i praksis omfattet af loven.

LO finder det vigtigt at pointere, at fagforeningerne ikke har mulighed for at agere i forhold til ligelønslovens bestemmelser om lønstatistik. I forbindelse med lovændringen i 2006 mistede fagforeningerne retten til på medlemmernes vegne at rekvirere en kønsopdelte lønstatistik. Fagforeningernes rolle er i henhold til gældende lovgivning –

som i andre sammenhænge – at uddanne, informere og støtte op om tillidsrepræsentanterne.

LO har gennem flere år bedt om, at anonymiseringsgraden bliver på celler af 3 svarende til registerlovens anonymiseringskrav, for reelt at kunne identificere eventuelle løngab på virksomhedsniveauet.

For fremadrettet at kunne sikre en mere velfungerende lovgivning, er det afgørende, at der foretages en systematisk indsamling af erfaringer fra virksomheder og tillidsrepræsentanter, der har ansvaret for at arbejde med ligelønsstatistikken i samarbejdsudvalgene. Vi har tidligere beklaget, at loven og virkningen af loven ikke i højere grad kommunikeres og følges op fra regeringens side.

Endelig fornemmer vi, at regeringen ikke til bunds forstår, hvor komplekst og sammensat uligelønnen er. Således er både kønsarbejdsdelingen i hjemmet, den skæve fordeling af omsorgsansvaret og det kønsopdelte arbejdsmarked blandt de største barrierer for at tilnærme kvinders og mænds lønninger til hinanden.

Vi efterlyser en bredere ligestillingspolitisk dagsorden fra regeringen, der favner disse forhold konsekvent og målrettet.

LO og forbundene har, både før og efter lovens vedtagelse i 2006, haft stor fokus på ligelønsområdet og iværksat en lang række initiativer og tiltag, ikke så meget på grund af lovens bogstav, men i langt højere grad på grund af lovens 'manglende bogstav' og ringe brugbarhed. Vi opfatter lov om gennemsigtige lønoplysninger som en selvstændig barriere for lige løn mellem kvinder og mænd.

Som et sidste forhold ønsker vi at henlede ministerens opmærksomhed på det uafviselige faktum, at det ifølge ministerens egen lov først og sidst er et arbejdsgiveransvar at sikre ligeløn på virksomhedsniveauet.

Det betyder ikke, at vi i LO ikke opfatter os selv som en væsentlig interessent og medspiller på området – tværtimod – hvilket fremgår af nedenstående.

LO's initiativer

Vi oplister her væsentlige tiltag af en vis størrelse, som LO har foretaget på fællesskabsniveau, efterfulgt af en opstilling af større tiltag på forbundsniveau. Tiltag og initiativer optræder i overskriftform og – for LO's vedkommende – med relevante bilag vedlagt som dokumentation og udfoldelse.

LO har:

- Revideret og genudgivet publikationen "25 spørgsmål og svar om ligeløn", en af de mest populære udgivelser vi har lavet de seneste 10 år på ligestillingsområdet. Vi er nu på 3. oplag og har et samlet oplag på 25.000 (bilag 1).
- Udarbejdet og distribueret folderen "Luk lige løngabet på din arbejdsplads", der gennemgår indholdet i loven om gennemsigtige lønstatistikker til arbejdspladsniveauet og tillidsrepræsentanter (bilag 2).

- I samarbejde med DA oprettet en central Barselsfond ved overenskomstforhandlingerne i 2004, en fond der på tværs af det kønsopdelte arbejdsmarked udligner udgiften til barsel i en kønsneutral bidragsordning. Fondens dækningsgrad og dækningsområde er løbende blevet udvidet.
- Haft ligeløn som en integreret del af vores interne ligestillingsregnskab. Det interne ligestillingsregnskab udarbejdes årligt og er alene et internt styringsredskab for LO som arbejdsplads.
- I samarbejde med DA, Beskæftigelsesministeriet og Ligestillingsafdelingen udarbejdet ”En ligelønsguide til virksomheder, der vil arbejde med at fremme lige løn mellem kvinder og mænd”.
- Rekvireret den kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks Statistik og i den anledning henvendt sig direkte til Beskæftigelsesministeriet med bemærkninger, konkrete spørgsmål og en række konkrete ønsker til proces og opfølgning. Vi modtog som svar fra ministeren en afvisning af stort set alle vores bemærkninger. Begge dele vedlagt. (bilag 3 og 4).
- Haft lige løn som fast tema på LO’s særlige ligestillingswebsite, www.loli.dk.
- I kongresperioden 2007-2011 vedtaget en opprioriteret indsats på ligelønsområdet og det kønsopdelte arbejdsmarked. Ligestilling er med kongressen i 2007 blevet ét blandt syv kerneindsatsområder for LO (bilag 5).
- I samarbejde med professor Ruth Nielsen (CBS) udarbejdet en analyse af muligheder og barrierer i overenskomster og det fagretlige system for arbejdet med ligeløn (bilag 6).
- I indeværende år vedtaget en decideret ligelønsstrategi. Strategien falder i to dele; en del som LO udmønter på alles vegne, samt en del der lægger op til de enkelte overenskomstparter. Strategien udmøntes frem mod næste LO-kongres i 2011 (bilag 7).
- Været drivkraft for lønkommissionens arbejde med særligt fokus på lønsforskellene mellem kvinder og mænd, samt at kønsmainstreaming af kommissionens arbejde foregår konsekvent og kvalificeret.
- Netop vundet en historisk ligelønssag ved Højesteret, hvor et medlem af Teknisk Landsforbund fik tilkendt en erstatning i knap 1 mio. kr. (bilag 8).
- Løbende bidraget til den offentlige debat i medierne.
- Sideløbende arbejdet seriøst med det kønsopdelte arbejdsmarked – og de kønsopdelte uddannelsesvalg, for også af denne vej at bidrage til at lukke løngabet. Denne indsats er ikke beskrevet her.

Forbundenens indsats

Af nedenstående fremgår større ligelønstiltag i LO's større medlemsforbund.

HK/Danmark

HK/Danmark har i perioden 2007-2009 gennemført følgende aktiviteter i relation til ligelønsloven:

- Udarbejdet et forslag til ny ligelønslov (2009).
- Udarbejdet ligelønsstatistikker og ligelønsanalyser (2007-2009).
- Uddannet tillidsrepræsentanter om ligeløn (grunduddannelse, forhandleruddannelse, videregående forhandleruddannelse, ny løn m.v.) (2007-2009).
- Udtaget krav til OK 2010 med henblik sikre bedre mulighed for at arbejde med ligeløn i overenskomsterne (2009).
- Behandlet 16 ligelønssager i juridisk afdeling (2007-2009)
- Klaget til Folketingets ombudsmand vedr. Beskæftigelsesministeriets vejledning om ligelønsstatistikker (2007-2009).
- Gennemført løn- og ligelønsarrangementer for HK's medlemmer (2007-2009).
- Udgivet pjecer om ligeløn og lønforhandling samt skrevet mere end 100 artikler om ligeløn i HK's medier (2007-2009).
- Opfordret TR direkte samt via HK's medier til at gøre brug af de nye regler (2007-2009).
- Udarbejdet en ligelønsberegner for at skærpe interessen for ligeløn og kendskabet til ligelønsloven regler (2009).
- HK har oprettet en netbaseret TR-portal, hvor TR blandt andet kan få hjælp i forbindelse med ligeløn (2009).
- Spørgeskemaundersøgelse blandt HK's medlemmer i de private sektorer vedr. erfaringer med ligelønsstatistik (2009).
- Oprettet særlige temahjemmesider om ligeløn (2007-2009).
- Udarbejdet ligelønsredegørelse for det statslige område med beskrivelser for de enkelte ministerier (2007-2009).
- Gennemført en tre-ugers kampagne for ligeløn (2009).
- Deltaget i samarbejdet vedr. FIU-Kønsligestilling (2007-2009).
- Generelt deltaget i netværkssamarbejde om ligeløn med andre faglige organisationer, Kvinderådet m.v. (2007-2009).
- Deltaget i arbejdet i Lønkommissionen (2008-2009).

Dansk Metal

I Metal har der været gennemført følgende initiativer omkring ligeløn inden for de sidste tre år:

- Konference for forhandlingsudvalg for at sikre viden om køn og ligeløn i forbindelse med overgang til nyt lønsystem. Konferencens pointer blev udgivet i en intern rapport.
- På lønkurser i ovenstående nye lønsystem for tillidsrepræsentanter indgik disse pointer og værktøjer til ligelønstjek.
- Ligelønskonference for tillidsrepræsentanter, hvor der var oplæg om barrierer for ligeløn, metoder og værktøjer til ligelønstjek. Metal har udarbejdet et regneark, der gør det nemt for tillidsrepræsentanterne at gennemføre løntjekket på egen virksomhed. Regnearket ligger til download på Metals hjemmeside.
- Metals Ligestillingsudvalg inden for Teleområdet (TDC) har igennem mange år deltaget i undersøgelser omkring ligeløn, igangsat i virksomhedens samarbejdssystem. Der er også gennemført analyser på andre parametre, der kan have indflydelse på løndannelsen, fx uddannelse, barsel, hvilke kompetencer der værdsættes m.m.
- Metal har gennemført en intern undersøgelse af ligelønnen på fem udvalgte virksomheder ud fra de indberettede lønoplysninger.

3F – Fagligt Fælles Forbund

- 3F har over en tre-årig periode produceret ca. 120 artikler om ligeløn og ligestilling i Fagbladet og i 3F's nyhedsbrev på 3F.dk. Alle med fokus på problemstillingen uligeløn mellem mænd og kvinder og med fokus på handlemuligheder.
- 3F har udviklet en elektronisk ligelønsberegner på 3F's intranet og 3F.dk, til brug for tillidsrepræsentanter der ønsker at tjekke ligelønnen på egen arbejdsplads.
- Der har været politiske drøftelser om uligeløn i 3F's ledelse. Således er der vedtaget en større handlingsplan med fokus på 3F's medlemsgruppers lønforhold pr. december 2009.
- Der er udarbejdet en forbundsintern handlingsplan, der følges nøje. Her handler det både om oplysningsarbejde, uddannelse og personalepolitik i forhold til ligeløn på forbundsplan. Herunder er der blandt andet afviklet temamøder for forhandlingssekretærer og konsulenter i forbundshuset.
- Ved etableringen af Det Nationale Ligelønsnetværk samles aktører fra en lang række institutioner og organisationer, med henblik på forskellige oplysningsaktiviteter. Blandt andet er hjemmesiden www.longab.dk lanceret.

- Der er udarbejdet hjælpematerialer til 3F's tillidsvalgte. Materialet "Tjek lige lønnen" er et målrettet ligelønsværktøj til 3F's arbejdspladser inden for det offentlige område, det grønne område, transportsektoren og industriens område.
- Der er udviklet og afholdt en lang række forskellige oplysnings- og kursusaktiviteter under Fagbevægelsens Interne Uddannelse (FIU) for tillidsvalgte om ligeløn:
 - Under LO's initiativ: FIU-ligestilling: 5 fyraftensmøder, 1 konference og 2 temadage. Afholdt i 2008-2009.
 - Under 3F's initiativ: Udvikling og afholdelse af kurset "ligeløn for feinsmeckere" i 2008-2009.
- 3F har igangsat et internt projekt om "ligeløn for arbejde af samme værdi" i forhold til den kommunale sektor med tjek af overenskomster.
- 3F deltager i Kvinderådets arbejde med etablering af ligelønsobservatørkorps.
- 3F deltager i regeringens Lønkommission med repræsentant fra 3F's offentlige gruppe.

Fag og Arbejde – FOA

Lønkommission:

FOA har i 2009 haft stort fokus på arbejdet i Lønkommissionen. For FOA er det vigtigt, at konsekvenserne af det kønsopdelte arbejdsmarked bliver belyst i Kommissionens arbejde.

Analyser:

- FOA har gennemført en større medlemsanalyse om lokalløn. Kun hvert fjerde medlem siger, at der finder årlige lønforhandlinger sted på deres arbejdsplads. Derudover viser undersøgelsen, at løn stadig ikke er noget, som medlemmerne taler åbent om med leder, tillidsmand eller kolleger.
- FOA har undersøgt løngabet i de danske kommuner. Den viste, at det gennemsnitlige løngab mellem mænd og kvinder ansat i kommunerne er 13 pct. Løngabet dækker over store forskelle kommunerne imellem: fra 3,6 pct. i Dragør til 16,3 pct. i Vejen. Til trods for at kommunerne ikke har væsentlige forskellige opgaver eller personalesammensætning.
- FOA har gennemført en rundspørge blandt kommunerne om deres arbejde med kønsopdelte lønstatistikker. Rundspørgen viste, at hver 3. kommune ikke havde udarbejdet lønstatistikker opdelt på køn, som de har informeret medarbejderne om.

Medlems- og TR-aktiviteter:

- FOA har sat fokus på ligeløn i fagbladet "Fag og Arbejde", hvor de har bragt resultaterne af vores forskellige analyser på ligelønsområdet.

- FOA har sat fokus på arbejdet med kønsopdelte lønstatistikker på et ugekursus for fællestillidsrepræsentanter med deltagelse af 90 fællestillidsrepræsentanter.
- FOA har været i dialog med sine afdelinger om, hvordan de skal understøtte arbejdet med ligeløn på arbejdspladserne.
- FOA har oprettet et korps af ligelønsambassadører, som skal være med til at sætte fokus på ligeløn lokalt.
- FOA uddanner løbende TR og afdelinger til at kunne foretage løntjek på arbejdspladserne.

Vi imødeser redegørelsen fra regeringen om hvilke tiltag regeringen har gjort på ligelønsområdet i de seneste tre år, idet succes på dette område forudsætter en stor indsats på nationalt niveau.

Med venlig hilsen



Lizette Risgaard

Bilag

1. Publikationen *25 spørgsmål og svar om ligeløn*
2. Folderen *Luk lige løngabet på din arbejdsplads*
3. Brev til Beskæftigelsesministeriet af 14. november 2008 vedr. kønsopdelt lønstatistik
4. Svar fra Beskæftigelsesministeriet af 9. december 2008 vedr. kønsopdelt lønstatistik
5. Uddrag af LO's målprogram 2008-2011
6. Professor Ruth Nielsens analyse fra 2009 *LO's juridiske råderum vedrørende løngabet – udredning af kollektive overenskomsters og det fagretlige systems bæredygtighed i forhold til ligeløn og lukning af løngabet*
7. *LO's ligelønsstrategi* vedtaget 15. maj 2009
8. *Historisk sejr for ligelønnen* – pressemeddelelse af 24. september 2009 fra Teknisk Landsforbund