



7. januar 2010

J.nr. 2009-0009776

## Beskæftigelses- og ligestillingsministerens ligelønsredegørelse

---

### 1. Indledning

Denne redegørelse er udarbejdet i henhold til ligelønslovens § 6 a, hvorefter beskæftigelsesministeren og ministeren for ligestilling hvert tredje år skal udarbejde en redegørelse for indsatsen for at opnå lige løn mellem mænd og kvinder.

Beskæftigelsesministeren har ansvaret for ligelønsloven og har derfor også ansvaret for, at loven er tidssvarende og lever op til regeringens forpligtelser. Som et led heri sørger ministeriet for, at der bliver udarbejdet løbende information om udviklingen og problemstillinger på ligelønsområdet.

Redegørelsen indeholder en kort gennemgang af regeringens initiativer på ligelønsområdet inden for de sidste tre år, en analyse af lønforskellene mellem mænd og kvinder, en kort gennemgang af reglerne om den kønsopdelte lønstatistik, retspraksis om ligeløn samt resume af bidrag fra arbejdsmarkedets parter angående deres initiativer på ligelønsområdet i de sidste tre år.

### 2. Regeringens initiativer på ligelønsområdet

#### 2.1 Opdatering af oplysninger om mænds og kvinders løn

Ministeriet sørger for, at der løbende produceres information om lønforskellene mellem kønnene. SFI har f.eks. i november 2008 offentliggjort en opdateret undersøgelse om lønforskel mellem kvinder og mænd. Opdateringen viser, at lønforskellene ikke har ændret sig fra 1996 – 2006. Beskæftigelsesministeriet har finansieret lønanalysen og har siddet med i en følge-gruppe under selve udarbejdelsen. Undersøgelsen kan findes på [www.ligelon.dk](http://www.ligelon.dk).

#### 2.2 Guide om det kønsopdelte arbejdsmarked

Beskæftigelsesministeriet fik i 2008 i samarbejde med Mindlab<sup>1</sup> udarbejdet en virksomhedsguide om det kønsopdelte arbejdsmarked, *Det kønsopdelte arbejdsmarked*. Guiden er tilgængelig på [www.bm.dk](http://www.bm.dk) og [www.ligelon.dk](http://www.ligelon.dk), og dens formål er at inspirere de virksomheder, der har lyst til at arbejde med at nedbryde kønsopdelingen på deres virksomhed.

Det er hensigten at videreudbygge inddragelsen af virksomhederne med arbejdet med at reducere lønforskellene i samarbejde med MindLab.

### **2.3 Ligelønsguide til virksomheder der vil arbejde med at fremme lige løn mellem kvinder og mænd**

I 2006 udarbejdede Beskæftigelsesministeriet i samarbejde med ministeren for ligestilling, Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark *En ligelønsguide til virksomheder, der vil arbejde med at fremme lige løn mellem kvinder og mænd*.

### **2.4 Kønsopdelt lønstatistik**

I 2006 indførte regeringen et regelsæt i ligelønsloven om udarbejdelsen af kønsopdelte lønstatistikker på store virksomheder. Hermed indførte man et redskab for virksomhederne, som kunne danne grundlag for at iværksætte et internt arbejde om ligeløn. Læs mere herom under det selvstændige afsnit om de kønsopdelte lønstatistikker, afsnit 6.

I forlængelse af vedtagelsen af reglerne om kønsopdelte lønstatistikker udgav Beskæftigelsesministeriet i 2007 en vejledning til virksomhederne om bl.a. formålet og forpligtelserne i forbindelse med de kønsopdelte lønstatistikker. Vejledningen er tilgængelig på [www.bm.dk](http://www.bm.dk) og [www.ligelon.dk](http://www.ligelon.dk).

Udviklingen på området og brugen af reglerne om de kønsopdelte lønstatistikker vil blive analyseret nærmere i løbet af 2010, hvor beskæftigelsesministeren vil iværksætte en undersøgelse, som inddrager virksomhederne omfattet af reglerne. Se også bidragene fra arbejdsmarkedets parter angående anvendelsen af de kønsopdelte lønstatistikker under afsnit 6.

### **2.5 En ny analyse af lønforskellene mellem forældre og ikke forældre**

Beskæftigelsesministeriet anmodede i 2008 Lektor Marianne Simonsen, Århus Universitet, om at udarbejde en undersøgelse om at foretage en sam-

---

<sup>1</sup> MindLab er en tværministeriel innovationsenhed, der involverer borgere og virksomheder i at udvikle nyskabende offentlige løsninger.

menligning af lønnen for mænd og kvinder, der er forældre og kvinder og mænd uden børn. Undersøgelsen blev afsluttet i 2009 og bliver offentliggjort i 2010. Undersøgelsen viser bl.a., at barselorlov ikke påvirker familiernes samlede økonomi.

## **2.6 Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet**

De seneste fem år har Beskæftigelsesministeriet hvert år udgivet en publikation om kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, som kan findes på [www.bm.dk](http://www.bm.dk) og [www.lige.dk](http://www.lige.dk). Udgivelsen er en statistisk oversigt over tendenserne på arbejdsmarkedet – herunder ligeløn – fordelt på køn. Den seneste er udgivet i december 2009.

## **2.7 Opdatering af ligelønshjemmesiden**

Beskæftigelsesministeriet har i starten af 2007 lanceret en ligelønshjemmeside på [www.ligelon.dk](http://www.ligelon.dk). På hjemmesiden kan man finde retspraksis om ligeløn fra en række forskellige organer, lovgivning, udgivelser, links, statistik, aktiviteter og gode historier med eksempler på virksomheder, der har gjort en særlig indsats for at fremme ligeløn og ligestilling mellem mænd og kvinder.

Beskæftigelsesministeriet opdaterer og udbygger løbende hjemmesiden i samarbejde med bl.a. MindLab.

## **2.8 Ligelønsseminarer**

I 2007 begyndte Beskæftigelsesministeriet at afholde ligelønsseminarer med forskellige temaer. I 2007 blev der afholdt tre ligelønsseminarer om kønsopdelt lønstatistik, det kønsopdelte arbejdsmarked, og om hvad individualiseringen af løndannelsen betyder for ligeløn. I 2008 første halvår blev afholdt to ligelønsseminarer om barselsstraf og de første resultater af SFI's opdatering af lønforskelle mellem kvinder og mænd. I 2008-2009 er der blevet afholdt to ligelønsseminarer om pension og fædres barselorlov. Flere ligelønsseminarer er undervejs i 2010.

Deltagerne i ligelønsseminarerne er blandt andre repræsentanter for arbejdsmarkedets parter inden for både det offentlige og det private arbejdsmarked samt forskere og andre eksperter. Forskellige virksomheder er også begyndt at interessere sig for ligelønsseminarerne.

## **3. Analyse af lønforskelle mellem kvinder og mænd**

Det Nationale Forskningscenter for Velfærd's (SFI) lønanalyse *LØNFORSKELLE MELLEM MÆND OG KVINDER 1997-2006* fra november 2008 er udgangspunktet for vurderingen af lønforskellene mellem mænd og kvin-

der. Analysen belyser både bruttoløngabet over tid og de faktorer, der kan forklare hovedparten af lønforskellene.

Lønbegrebet *smalfortjenesten* (inkl. pension, personalegoder og uregelmæssige betalinger) er brugt i denne redegørelse ved sammenligningen af mænd og kvinders løn.

### **3.1. Sammenligning af løn mellem mænd og kvinder**

I dette afsnit benyttes hovedsageligt lønbegrebet *smalfortjenesten* (inkl. pension, personalegoder og uregelmæssige betalinger) ved sammenligningen af mænd og kvinders løn. Dette lønbegreb anvendes bl.a. i de officielle lönstatistikker.

Smalfortjenesten er den grundlön, som udbetales til medarbejdere inkl. faste eller midlertidige tillæg såsom kvalifikationstillæg, men ekskl. gene- og fraværsbetaling, sat i forhold til den aftalte arbejdstid.<sup>2</sup>

#### *Mænd har i gennemsnit en højere løn end kvinder*

I 2007 var *smalfortjenesten* (inkl. pension, personalegoder og uregelmæssige betalinger) for mænd ansat i den *kommunale* sektor på 200,8 kr. pr. time, jf. figur 1. *Smalfortjenesten* for kvinder var på 170,0 kr. pr. time, hvilket er godt 18 pct. lavere end mændenes niveau.

Mænd ansat i den *statslige* sektor tjener i gennemsnit 220,96 kr. pr. time. Det er 9 pct. mere end kvinderne, hvis *timefortjeneste* i 2007 var på 202,84 kr., jf. figur 1.

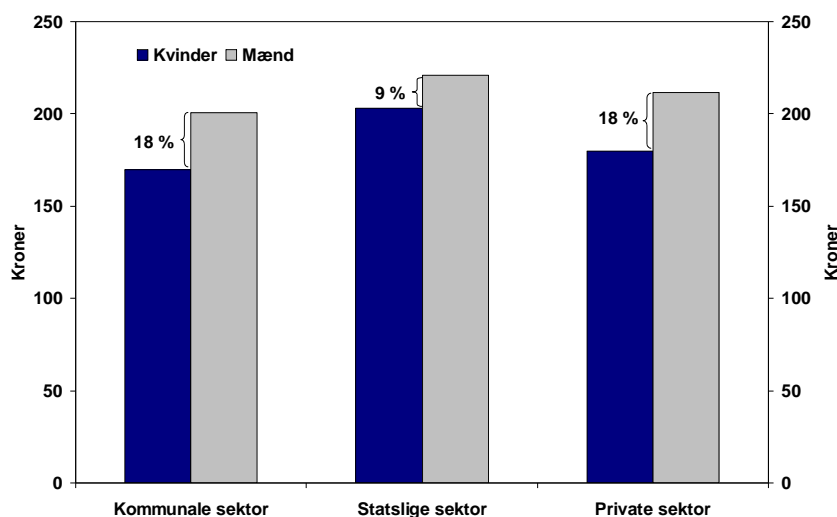
For *privatansatte* mænd var *smalfortjenesten* på 211,47 kr. pr. time mod knap 180 kr. for kvinder i 2007, jf. figur 1. Det svarer til en lønforskel på knap 18 pct.

I disse sammenligninger er der ikke korrigeret for baggrundskarakteristika såsom, at mænd og kvinder i højere grad arbejder i forskellige sektorer.

---

<sup>2</sup> Pension dækker over arbejdsgiver og lønmodtagers bidrag til ATP, arbejdsmarkedspensioner og evt. tjenestemandspensioner. Personalegoder omfatter værdien af fri bil, kost og logi. Uregelmæssige betalinger kan være bonus, lønregulering og kompensation for ikke afholdte feriefridage/omsorgsdage o.l.

**Figur 1.** Lønforskelle for ansatte i den kommunale, statslige og private sektor fordelt på køn, 2007.



Anm.: Det anvendte lønbegreb er smalfortjeneste inkl. pension, personalegoder og uregelmæssige betalinger pr. time.

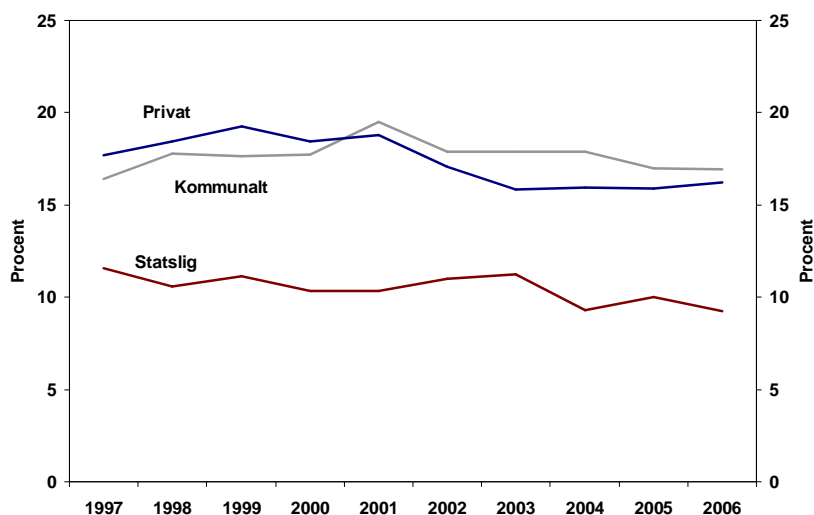
Kilde: Danmarks Statistik.

### 3.2 Lønforskellen nogenlunde konstant gennem de seneste ti år

Ifølge lønanalysen fra SFI har lønforskellen mellem mænd og kvinder ligget nogenlunde stabilt i de tre forskellige sektorer henover de seneste ti år. Lønanalysen har også opgjort lønforskellen ved smalfortjenesten, men opgørelsen adskiller sig dog lidt fra Danmarks Statistiks opgørelse, jf. boks A.

Forskellen på mænd og kvinders løn er mindst i den statslige sektor. Løngabet er her blevet gradvist indsnævret fra 11,6 pct. i 1997 til 9,3 pct. i 2006. Den private sektor har omvendt det største løngab, som dog over perioden er faldet fra 17,7 til 16,2 pct. I den kommunale sektor har løngabet varieret omkring 17-19 pct. i perioden fra 1997-2006. I 2006 var løngabet 16,9 pct., mens det i 1997 var 16,4 pct.

**Figur 2.** Bruttoløngab mellem mænd og kvinder for ansatte i den kommunale, statslige og private sektor, 1997-2006.



Anm.: Bruttoløngabet er defineret som forskel i mænd og kvinders løn i forhold til alles gennemsnitlige løn. Det anvendte lønbegreb er smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder pr. time.

Kilde: SFI (2008).

### Boks A. Forskelle i opgørelsen af smalfortjenesten.

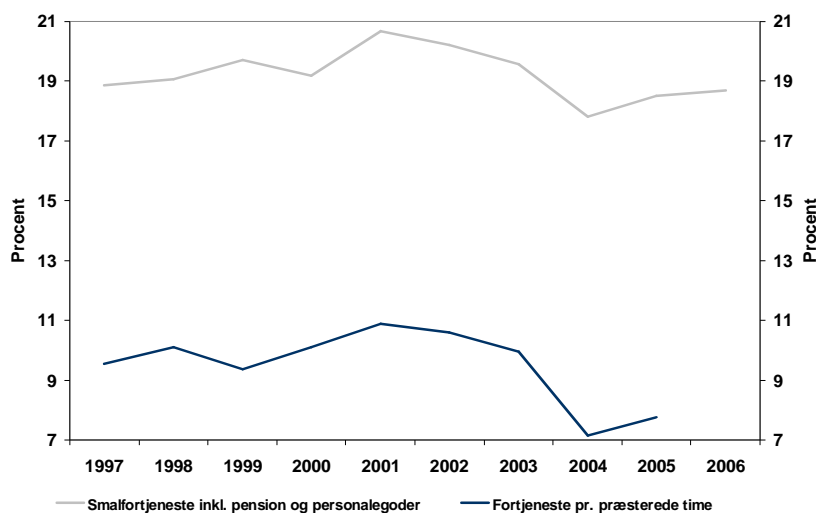
Smalfortjenesten inkl. pension, personalegoder og uregelmæssige betalinger er et nyt lønbegreb fra Danmarks Statistik, som kun er opgjort fra 2007 og frem.

I SFI (2008) opgøres smalfortjenesten derimod som smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder i perioden 1997 til 2006. Det eneste, der adskiller de to lønbegeber, er således uregelmæssige betalinger.

Kvinder er mere fraværende end mænd, da de eksempelvis i større omfang end mænd tager orlov, har fravær i forbindelse med børn og har generelt højere sygefravær. Derfor er forskellen mellem aftalt og præsterede timer skævt fordelt mellem kvinder og mænd.

I lønbegrebet *fortjeneste pr. præsteret time* tages der i modsætning til smalfortjenesten også højde for fravær. Kvinders højere fravær betyder derfor, at løngabet er mindre, når man betragter fortjenesten pr. præsteret time. Eksempelvis var løngabet i 2005 målt ved fortjeneste pr. time på 7,8 pct. mod 18,5 pct. opgjort ved smalfortjenesten, jf. figur 3.

**Figur 3.** Bruttoløngabet for hele arbejdsmarkedet, 1997-2006.



Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsterede time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

Kilde: SFI (2008).

### 3.3 70-80 pct. af løngabet kan forklares

Ca. 70-80 pct. af lønforskellen mellem mænd og kvinder kan forklares af baggrundsforhold såsom uddannelsesniveau, arbejdsfunktion og branche mv. Det viser SFI's lønanalyse.

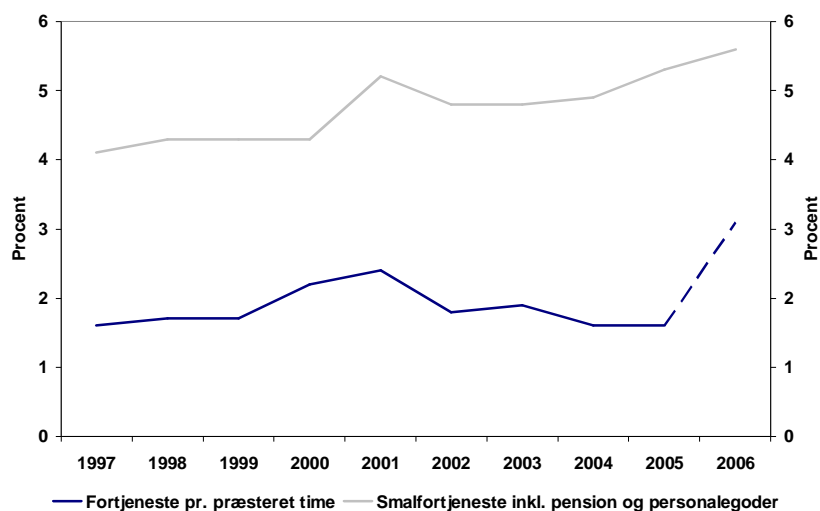
Når lønanalysen undersøger lønforskellene målt ved smalfortjenesten (inkl. pension og personalegoder) mellem mænd og kvinder, forklarer mænd og kvinders baggrundskarakteristika ca. 70 pct. af bruttoløngabet. Mænd og kvinders baggrundskarakteristika kan forklare op til 80 pct. af bruttoløngabet opgjort ved fortjenesten pr. præsteret time.

Det er således ca. 20-30 pct. af lønforskellen, som ikke kan forklares af baggrundsforhold og kan kaldes "det uforklarede løngab". Det uforklarede løngab, målt ved smalfortjeneste, har været svagt stigende fra 1997 til 2006.

Stigningen i det uforklarede løngab indikerer, at andre forhold end de anvendte baggrundsvariable i større omfang end tidligere forklarer forskellen mellem mænd og kvinders løn. Det stigende uforklarede løngab kan ifølge lønanalysen skyldes, at udviklingen går imod en mere decentral løndannelse, hvor en større del af lønnen fastsættes individuelt.

For lønbegrebet fortjeneste pr. præsteret time er det ukorrigerede løngab i 2005 på niveau med løngabet i 1997, jf. figur 4. Grundet databrud mellem 2005 og 2006 kan niveauet i 2006 ikke sammenlignes med niveauet i tidligere år.

**Figur 4.** Den uforklarede lønforskel for hele arbejdsmarkedet, 1997-2006.



Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsterede time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

Kilde: SFI (2008).

### 3.4 Arbejdsfunktion forklarer hovedparten af lønforskellen i den kommunale sektor

Ser man på, hvor meget de forskellige baggrundsvariable kan forklare af løngabet målt ved smalfortjeneste samt fortjeneste pr. præsteret time, er forklaringskraften i baggrundsvariablene forskellig inden for hhv. den private, statslige og kommunale sektor.

Lønforskellen dekomponeres i SFI's lønanalyse i fem komponenter; human kapital, branche, arbejdsfunktion, øvrige samt en uforklaret del. Human kapital omfatter uddannelse og erhvervs erfaringer. Kategorien øvrige dækker bl.a. over familie- og forsørgelsesstatus, arbejdstid og geografisk placering. Den uforklarede del består af forskelle i lønningerne, som ikke kan forklares af den statistiske fremgangsmåde.

I den *kommunale* sektor forklarer kvinder og mænds arbejdsfunktion hovedparten af lønforskellen efterfulgt af mænd og kvinders uddannelse og erhvervs erfaring (human kapital). I den kommunale sektor forklarer arbejdsfunktion ca. 2/3 af lønforskellen målt ved smalfortjenesten. Samlet set er det kun 1,3 procentpoint af lønforskellen mellem mænd og kvinder i den kommunale sektor, der ikke kan forklares af de inddragede baggrundskarakteristika i analysen fra SFI's lønanalyse.

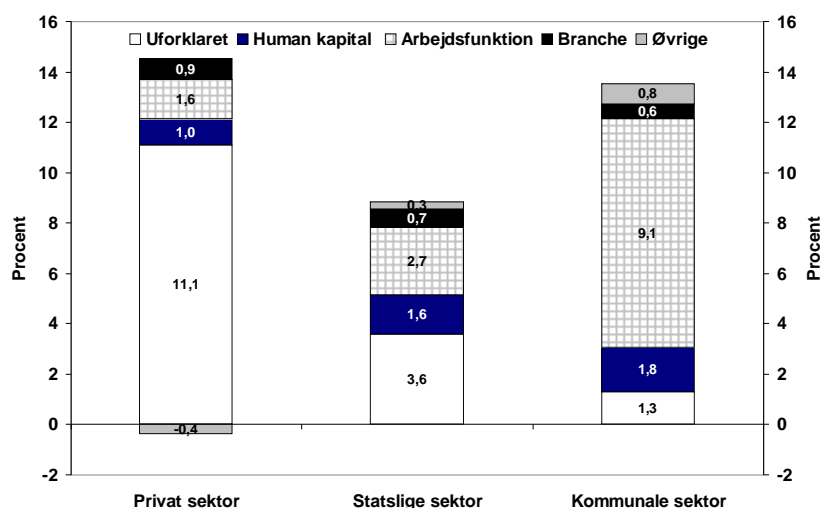


I den *statslige* sektor forklarer arbejdsfunktion samt human kapital en stor del af lønforskellen mellem mænd og kvinder. Den uforklarede del af løngabet er på 3,6 procentpoint.

En del af løngabet mellem mænd og kvinder reduceres også i den *private* sektor, når man inddrager mænd og kvinders baggrundsforhold. Hovedparten af lønforskellen svarende til godt 11 procentpoint er dog fortsat uforklaret, jf. figur 5.

Det skal bemærkes, at løngabet mellem mænd og kvinder i figur 5 og 6 ikke direkte kan sammenlignes med løngabet i figur 2.<sup>3</sup>

**Figur 5.** Lønforskellen mellem mænd og kvinder fordelt på sektorer målt ved smalfortjenesten, 2006.



Anm: Gruppen øvrige indeholder delkomponenterne: Enlige, børn, deltidsarbejde, orlov og amt. Analysen er baseret på beskæftigede mellem 25-59 år.

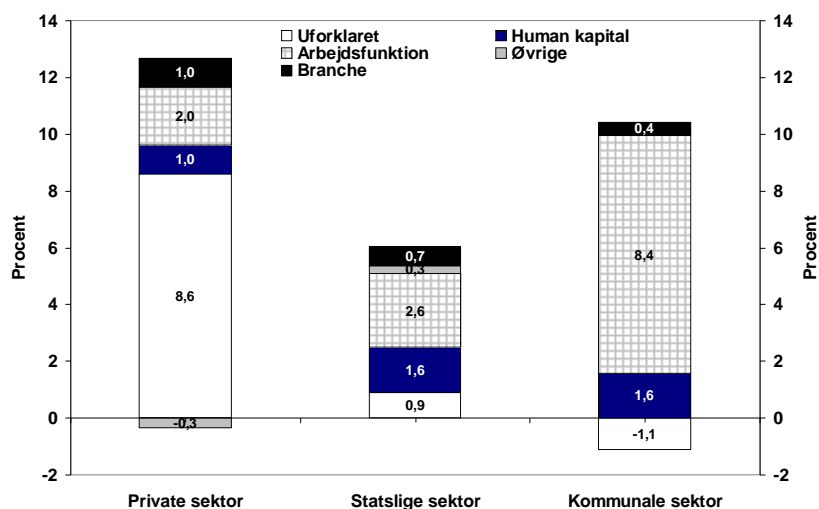
Kilde: SFI (2008).

Den uforklarede del af løngabet varierer fra lønbegreb til lønbegreb og inden for samme lønbegreb mellem sektorer. Ser man alternativt på fortjeneste pr. præsteret time udgjorde den uforklarede del af løngabet -1,1 pct. Dette betyder, at kvinder i kommunerne tjener relativt mere end mænd – godt 1 pct. pr. præsteret time, når der tages højde for de nævnte baggrundsvariable.

<sup>3</sup> Se SFI's lønanalyse (2008, s. 92-96) for yderligere om dette.

I den *statslige* sektor er den uforklarede del af lønforskellen på 0,9 pct., mens 8,6 pct. af lønforskellen i 2006 mellem mænd og kvinder i den private sektor var uforklaret, jf. figur 6.

**Figur 6.** Lønforskellen mellem mænd og kvinder fordelt på sektorer målt ved fortjeneste pr. præsteret time, 2006.



Anm: Samme anmærkning som i figur 5.5.

Kilde: SFI (2008).

### 3.5 Sammenligning af lønnen for mænd og kvinder der er forældre

Mødre tjener mindre end kvinder uden børn, mens fædre tjener mere end mænd uden børn. Det er således lønmæssigt mere omkostningsfuldt at have børn, hvis man er kvinde, end hvis man er mand. Det viser en ny undersøgelse af Simonsen<sup>4</sup> om lønforskelle mellem forældre og ikke-forældre.

Når lønnen opgøres som smalfortjeneste (inkl. pension og personalegoder) tjener mødre gennemsnitligt knap 3 pct. mindre i timen end kvinder uden børn. Omvendt tjener fædre gennemsnitligt ca. 6 pct. mere i timen end mænd uden børn, jf. tabel 1. Effekten på lønnen af at have børn, afhænger dog bl.a. af antallet af børn, sektor og uddannelse. Analysen viser desuden, at kvinder genvinder en stor del af dette tab i takt med, at børnene bliver æl-

<sup>4</sup> Simonsen, M. (2009). *Lønforskelle mellem forældre og ikke-forældre i Danmark 2006*.

dre. Ses på familien som helhed, dvs. både mor og fars løn, oplever familien dog ikke en lønnedgang, når de får børn.

Fordelt på sektor er lønforskellen mellem mødre og ikke-mødre størst i private erhverv. Privatansatte mødre tjener således ca. 2 pct. mindre i timen end privatansatte kvinder uden børn, og i den kommunale sektor er denne forskel på 1,4 pct. Omvendt er der en positiv sammenhæng mellem lønnen og det at have børn for kvinder ansat i staten, jf. figur 7.<sup>5</sup>

**Figur 7.** Estimerede samlede løneffekter af at være forældre, pct., fordelt på køn og sektor, 2006.

	Kvinder	Mænd
Private erhverv	-2,0%	6,8%
Staten	1,6%	2,9%
Kommunerne	-1,4%	4,8%
Samlet effekt for hele befolkningen	-2,9%	6,0%

Kilde: Simonsen (2009).

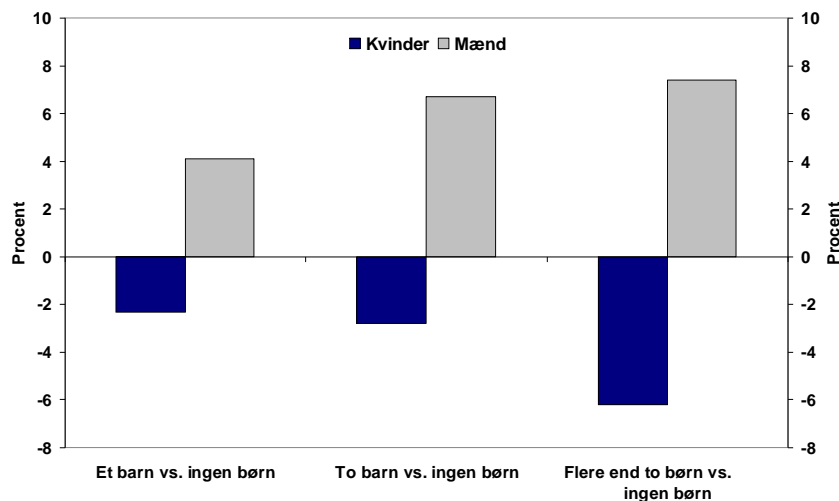
Forskellen mellem mødre og ikke-mødres løn stiger med antallet af børn. Eksempelvis tjener mødre med kun ét barn gennemsnitligt 2,3 pct. mindre end tilsvarende kvinder uden børn, mens timelønnen for mødre med mere end 2 børn gennemsnitligt er 6,2 pct. lavere. For mænd ses der omvendt en positiv sammenhæng mellem timelønnen og antallet af børn, jf. figur 8.

Undersøgelsen fra Simonsen (2009) viser dog også, at mødres løntab mindskes i takt med, at det yngste barn bliver ældre. Det betyder, at mødre med tiden genvinder en del af den lavere løn.

---

<sup>5</sup> Det skal bemærkes, at den estimerede løneffekt for kvinder for både den private, statslige og kommunale sektor ligger under den samlede effekt. Se evt. Simonsen (2009) for forklaring herpå.

**Figur 8.** Estimerede samlede løneffekter af at være forældre, pct., fordelt på køn og antal børn, 2006.



Kilde: Simonsen (2009).

### 3.6 Uddannelsesniveaet har betydning for lønforskellen

Mænd og kvinders uddannelsesniveau har også betydning for deres lønudvikling, når de får børn. Mødres løntab mindskes generelt med uddannelsesniveaet, og der ses eksempelvis ikke nogen lønforskel mellem mødre og ikke-mødre med en lang videregående uddannelse. Blandt kvinder med en grundskoleuddannelse tjener mødre derimod gennemsnitligt 3,3 pct. mindre end kvinder uden børn.

Ifølge Simonsen kan en stor del af forklaringen på lønforskellene mellem forældre og ikke-forældre tilskrives ændringer i adfærden på arbejdsmarkedet, når mænd og kvinder får børn. Eksempelvis medfører barselorloven, at forældre er væk fra arbejdsmarkedet i en periode, hvilket kan påvirke lønnen. Den relativt skæve fordeling af barselorloven mellem mænd og kvinder kan altså muligvis bidrage til at forklare forskellen på fædres og mødres lønudvikling.

Endvidere kan der tænkes at være forskel på mænd og kvinders præferencer mht. stillingstype, arbejdsforhold mv., når de får børn. Nogle forældre kan eksempelvis være mere villige til at acceptere et job med en lavere løn, hvis de på den måde kan undgå skæve arbejdstider, uplanlagt overarbejde mv. Mænd og kvinders indbyrdes fordeling af hhv. familie- og forsørgeransvar kan således også få betydning for deres løn.

Når personer med ens arbejdsmarkedsprofil sammenlignes (dvs. når der tages højde for forskelle i erhvervs erfaring, stillingstype mv.), tjener kvinder

med børn fortsat mindre end kvinder uden børn, mens det omvendte er tilfældet for mænd, jf. figur 9. Det er den såkaldt *direkte* effekt af at være forældre.

**Figur 9.** Estimerede *direkte* løneffekter af at være forældre, pct., fordelt på køn og sektor, 2006.

	Kvinder	Mænd
Samlet effekt for hele befolkningen	-2,1%	3,1%

Anm: De direkte løneffekter er de samlede løneffekter, korrigeret for relevante baggrundskarakteristika.

Kilde: Simonsen (2009).

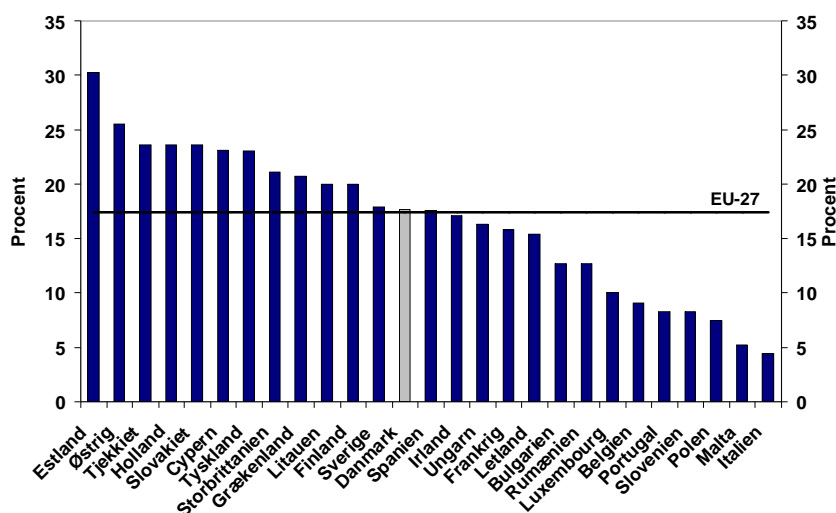
### 3.7 Lønforskelle i Danmark sammenlignet med andre EU-lande

Løngabet mellem mænd og kvinder i Danmark ligger på niveau med EU-gennemsnittet. Løngabet mellem mænd og kvinder i EU udgjorde godt 17 pct. i 2007. Det betyder, at mænds gennemsnitlige timeløn er 17 pct. højere end kvinders. Det største løngab finder man i Estland, Østrig og Tjekkiet, som har et løngab på 23-30 pct.

Det danske løngab ligger på knap 18 pct., hvilket er tæt på EU-gennemsnittet. Det ligger endvidere på niveau med Sverige, om end Sveriges løngab er lidt større. Lande, der har mindre løngab, inkluderer Italien, Polen, Portugal, Slovenien og Belgien. Disse lande har løngab på omkring 4-9 pct., jf. figur 10.

Løngabet i EU har været rimeligt stabilt inden for det seneste årti. Ses der over en længere periode, er der dog en tendens til, at de fleste EU-medlemslande har indsnævret løngabet en smule.

**Figur 10.** Løngab mellem mænd og kvinder i EU, 2007.



Anm.: Tallene for EU-27, Belgien, Bulgarien, Spanien, Finland, Frankrig, Italien og Storbritannien er foreløbige.

Kilde: Eurostat og EU-kommissionen (2009).

## **Boks B.** Udregning af løngabet.

Løngabet fra Eurostat og EU-kommissionen beregnes ved at tage forskellen i mænd og kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn og sætte den i forhold til mænds gennemsnitlige bruttotimeløn. Overtidsbetaling indgår i beregningerne, men særlige tillæg indgår ikke.

Til trods for, at Eurostat forsøger at gøre lønforskelle sammenlignelige på tværs af landene, skal man være opmærksom på, at bruttotimelønnen opgøres forskelligt i landene. Det betyder, at lønforskellen på tværs af EU-landene skal tolkes med forsigtighed.

Løngabet er baseret på en EU-harmoniseret stikprøve ("Structure of Earnings Survey 2006") og nationale kilder for årlige sammenlignelige SES-estimer (2007). Det stikprøvebaserede mål ("Structure of Earnings Survey") foretages hver fjerde år (2002, 2006). I de mellemliggende år baseres løngabet på nationale og sammenlignelige SES-estimer.

### **3.8 Forskelle i kvinders beskæftigelsesfrekvens på tværs af lande kan påvirke løngabet**

Ifølge SFI's lønanalyse (2008) er det karakteristisk for lande med små løngab, at beskæftigelsesfrekvensen for kvinder er lav. Den lave beskæftigelsesfrekvens for kvinder i nogle lande skyldes i høj grad, at kvinderne i disse lande træder helt ud af arbejdsmarkedet, når de får børn.

Danske kvinder har derimod en af de højeste beskæftigelsesfrekvenser i EU, fordi de i høj grad bevarer forbindelsen til arbejdsmarkedet, når de får børn. Når kvinder går på barsel, går de glip af noget erhvervs erfaring og tilknytning til arbejdsmarkedet i perioden, hvor de går hjemme med børnene. Kvinder med børn har ofte en lavere gennemsnitsløn end kvinder uden børn bl.a. på grund af en mindre tilknytning til arbejdsmarkedet.

En gennemsnitlig beskæftiget dansk kvinde har således en mindre bruttoløn sammenlignet med en gennemsnitlig beskæftiget kvinde i lande, hvor kun kvinder uden børn deltager på arbejdsmarkedet. Dette kan være med til at øge løngabet mellem mænd og kvinder i Danmark sammenlignet med lande, hvor kvinder har en lavere beskæftigelsesfrekvens.

## **4. Reglerne om kønsopdelt lønstatistik**

### **4.1 Baggrunden for de kønsopdelte lønstatistikker**

Regler om kønsopdelt lønstatistik blev første gang præsenteret og vedtaget af den socialdemokratiske regering i 2001. På samme tidspunkt blev 3-årige ligelønsredegørelser indført. Ligelønsredegørelserne og den kønsopdelte lønstatistik i krafttræden blev dog udskudt.

Efter valget i 2005 blev de gældende regler om kønsopdelt lønstatistik og ligelønsredegørelser fremsat og vedtaget i 2006. Reglerne om lønstatistik fremgår af ligelønslovens § 5 a.

### **4.2 De kønsopdelte lønstatistikker**

Herefter skal alle større virksomheder fra den 1. januar 2007 udarbejde en årlig kønsopdelt lønstatistik eller en redegørelse om, hvordan virksomheden arbejder med ligeløn. De kan også vælge at udarbejde ligelønsredegørelser internt på virksomheden over, hvad de gør for at fremme ligeløn mellem kvinder og mænd.

Den kønsopdelte lønstatistik og redegørelserne om ligeløn skal forbedre synligheden og informationen om mænds og kvinders aflønning på de enkelte virksomheder. De skal først og fremmest danne grundlaget for dialog og samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Kort sagt er betingelserne for, at en virksomhed er omfattet af reglen om, at skulle udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, at den har mere end 35 ansatte og har medarbejdergrupper med mere end 10 personer af hvert køn inden for de såkaldt 6-cifrede DISCO-koder, som angiver medarbejdernes arbejdsfunktioner.

Som led i reglerne kan alle de omfattede virksomheder vælge gratis at rekvirere en kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik, som i forvejen ligger inde med virksomhedernes egne indberettede lønoplysninger i forhold til den årlige lønstatistik. Danmarks Statistik har et års kønsopdelte lønstatistik klar til udlevering det følgende år.

Dansk Arbejdsgiverforening og Finanssektorens Arbejdsgiverforening tilbyder deres medlemsvirksomheder at levere en gratis kønsopdelt lønstatistik. Den kønsopdelte lønstatistik ligger klar samtidig med, at den færdige årsstatistik er til rådighed, omkring ultimo oktober/november i året efter opgørelsesåret.

Virksomhederne omfattet af reglerne kan også vælge selv at udarbejde kønsopdelte lønstatistikker internt på virksomhederne.

Som alternativ til forpligtelsen om udarbejdelse af de kønsopdelte lønstatistikker kan virksomheder vælge at udarbejde deres egne redegørelser, som skal indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder på virksomheden, konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed samt den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelserne skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere, og den skal være udarbejdet senest inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

En virksomhed skal, udover at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, også informere de ansatte herom i virksomhedens samarbejdsudvalg i overensstemmelse med reglerne, der gælder herfor. Formålet er, at den kønsopdelte lønstatistik eller redegørelserne om ligeløn kan danne grundlag for et aktivt ligelønsarbejde på den enkelte virksomhed. Se også bidragene fra arbejdsmarkedets parter angående anvendelsen af de kønsopdelte lønstatistikker under afsnit 6.

#### **4.3 Statistik**

Foreløbige tal fra Danmarks Statistik i 2006 viste, at ca. 800.000 lønmodtagere ville blive omfattet af lovforslaget om de kønsopdelte lønstatistikker. De fordelte sig med 500.000 offentligt ansatte og 300.000 privatansatte, hvilket svarede til 692 offentlige virksomheder og 1211 private. Ifølge de seneste oplysninger fra Danmarks Statistik fra 2009 er ca. 400 offentlige virksomheder og 2.600 private – i alt ca. 3.000 virksomheder – omfattet af reglerne.

I teståret 2006 sendte Danmarks Statistik alle de virksomheder, som ville være omfattet af lovens regler et brev om muligheden for at rekvirere statistikker fra DS. Ca. 200 virksomheder benyttede sig heraf i efteråret 2007.

I november 2008 kunne virksomhederne gratis vælge at udtrække den første kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks Statistik til drøftelse i deres samarbejdsudvalg. Danmarks Statistik har oplyst, at 23 virksomheder i den forbindelse har rekvireret en kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik. I midten af december 2009 er oplysningerne for 2008 tilgængelige hos Danmarks Statistik.



## 5. Retspraksis om ligeløn

### 5.1 Retspraksis udvikling

Retspraksis om ligeløn omfatter danske retsafgørelser fra faglig voldgift og domstolene samt afgørelser fra Ligestillingsnævnet (fra 1. januar 2009 Ligebehandlingsnævnet).

Før 2000 skete udvikling af dansk praksis primært gennem faglige voldgiftskendelser, som i vidt omfang handlede om begreberne ”samme arbejde” og ”arbejde af samme værdi”.

Efter 2000 er der ført et stigende antal sager ved domstolene, og emnerne samler sig om betalingsforpligtelsen under barsel, både under arbejdsmiljøbetinget fravær i graviditetsperioden og under orlovsfravær i øvrigt, mens fagretlige sager om ligeløn er fåtallige.

Retspraksis består endvidere af et stort antal domme afsagt af EF-Domstolen. EF-Domstolen har afsagt en række domme i traktatbrudssager vedrørende det nu ophævede ligelønsdirektiv og et meget betydeligt antal præjudicielle afgørelser om ligeløn.

Beskæftigelsesministeriet er bekendt med 25 afsagte voldgiftskendelser om ligeløn, men ingen inden for de seneste tre år og 13 ligelønsdomme, heraf 2 fra 2009, som er refereret nedenfor. Ligestillingsnævnet (fra 1. januar 2009 Ligebehandlingsnævnet) har afgjort 16 ligelønssager.

Højesterets flertal<sup>6</sup> har lagt vægt på, at påberåbte erfaringsbaserede kvalifikationer i praksis skal have betydning for det udførte arbejde. I en højesteretsdom fra 2009 finder flertallet det ikke bevist, at to mandlige sammenligningspersoners særlige baggrund og viden i praksis havde betydning for deres arbejde. Højesterets flertal har stillet krav til, at hvis en arbejdsgiver vil aflønne kvinder og mænd forskelligt uden at forskelsbehandle, skal lønfastsættelsen ske på et gennemsigtigt grundlag. Højesterets flertal har således anvendt delt bevisbyrde, som er gældende i ligelønssager, aktivt.

---

<sup>6</sup> 24.9.2009 HD, 471/2006.

Af vigtige faktorer kan nævnes:

- at der ikke forelå skriftligt materiale, der belyste hvordan lønnen var fastsat
- at arbejdsgiveren ikke har bevist, at de to mandlige konsulenter særlige viden og baggrund havde betydning i praksis for deres arbejde som kundekonsulenter
- at der ikke forelå en generel kønsneutral lønpolitik om ikke at sænke lønniveauet for en medarbejder, der skifter jobfunktion
- at en konkurrenceklausul ikke er opgjort værdimæssigt som begrundelse for lønforskellen.

Vestre Landsret<sup>7</sup> har tildelt en godtgørelse på 10.000 kr. til en person, som ikke fik mulighed for at deltage i lønforhandling under barselorlov, da ligebehandlingslovens § 4 var overtrådt.

## **5.2 Det retlige grundlag**

Ligelønsprincippet fordrer, at enhver direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn afskaffes for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi.

For at der kan være tale om et ligelønsspørgsmål i ligelønslovens forstand skal konkrete kvinder og mænd kunne sammenlignes. Opfylder disse sammenligningspersoner ikke betingelserne for at udføre samme arbejde eller arbejde, som tillægges samme værdi, kan de ikke hente beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af køn. Begreberne samme arbejde, samme slags arbejde og arbejde af samme værdi angår udelukkende arten af de arbejdsydelse, de berørte lønmodtagere faktisk udfører, eller arbejdets faktiske beskaffenhed.

Et lønkriterium som fx fleksibilitet eller uddannelse anvendes lovligt, hvis de pågældende evner/kvalifikationer er af betydning for udførelsen af de lige mange konkrete arbejdsopgaver,<sup>8</sup> en forudsætning, som i 2009 er bekræftet i en dansk højesteretsretsdom.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> 13.2. 2009 VL, B-0797-08.

<sup>8</sup> Danfoss, Sag 109/88 Saml. 1989 s 3199, præmis 22 og 23.

<sup>9</sup> UfR 2009.2993 H (dissens).

## **6. Arbejdsmarkedets parter initiativer angående ligeløn**

Til brug for denne redegørelse har Beskæftigelsesministeriet anmodet parterne på arbejdsmarkedet om bidrag angående deres initiativer inden for ligelønsområdet og deres administration af ligelønslovens regler inden for de sidste tre år.

Følgende hovedorganisationer har i den forbindelse været hørt: Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Personalestyrelsen, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, Kristelig Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, Akademikernes Centralorganisation, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Ledernes Hovedorganisation, Kristelig Fagbevægelse, Danmarks Frie Fagforening og Frie Funktionærer.

I det følgende vil de indkomne bidrag blive gengivet i en sammenskrevet udgave.

### **6.1 Dansk Arbejdsgiverforening (DA)**

DA oplyser, at de gennem de seneste 8-10 år har haft fokus på hele ligestillingsområdet, og især ligeløn mellem mænd og kvinder.

Arbejdsmarkedets parter har både på nationalt og europæisk plan arbejdet med ligelønsinitiativer i bred forstand, ligesom DA oplyser, at der har ligget en stor opgave i at implementere ligelønslovens bestemmelse om pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik. DA har i den forbindelse taget en lang række initiativer både internt i organisationen og af mere ekstern karakter. I denne sammenhæng kan bl.a. nævnes opbygningen af NETSTAT (lønstatistisk redskab, hvor virksomheder inden for DA-området kan trække kønsopdelte lønoplysninger).

Dialog og erfaringsudveksling har endvidere spillet en stor rolle i DA's servicering af medlemsorganisationerne på ligelønsområdet. DA har således opbygget et dialogforum, hvor DA mødes med medlemsorganisationerne og erfaringsudveksler på området.

Endelig har overenskomsterne på DA/LO-området de seneste 20 år indeholdt en lang række ligestillings- og ligelønsinitiativer, som f.eks. Barselsfonden, løn under barsel til fædre og ekstra pension til mødre.

Nedenstående liste opridser kort de forskellige initiativer, som DA har taget eller været involveret i de seneste år.

- Framework of Actions (2005-2009) – ligeløn et af de prioriterede områder. Europæisk partsaftale.
- DA Barselsfonden (OK 2004 – implementeret i overenskomstperioden)
- Ligelønsguide 2006 (Beskæftigelsesministeriet, Minister for Ligestilling, DA og LO)
- 3 ugers løn under barsel til fædre (OK 2007)
- Ekstra pensionsbidrag til mødre (OK 2007)
- Arbejdsmarkedsrapport 2008 (DA)
- Fortolkningsbidrag til ligelønslovens bestemmelser
  - Kommenterede ligestillingslove (DA-Forlag)
  - Bidrag til Beskæftigelsesministeriets vejledning til § 6A om kønsopdelt lønstatistik
- DA har til støtte for virksomhederne etableret et lønstatistisk redskab (NETSTAT), således, at virksomhederne på en enkel måde har adgang til en kønsopdelt lønstatistik for egen virksomhed. De lønstatistiske redskaber tilbyder endvidere virksomhederne på DA-området mulighed for at hente optællinger af antal medarbejdere for forskellige arbejdsfunktioner m.v., som evt. kan anvendes i virksomhedernes arbejde med ligestillingsredegørelser.
- Dialogforum hvor DA og DA's medlemsorganisationer ca. hver 2. måned mødes og erfaringsudveksler, herunder støtter hinanden i arbejdet med at få virksomhederne i gang med at udarbejde statistikken, herunder inddragelse af samarbejdsudvalget på virksomheden.
- DA's medlemsorganisationers selvstændige initiativer:
  - Gå-hjem-møder om udarbejdelse af en kønsopdelt lønstatistik
  - Orientering om pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik målrettet direkte til de virksomheder, der er omfattet af pligten, samt kommunikation herom via lukkede hjemmesider.

## **6.2 Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA)**

SALA har oplyst, at de ikke har iværksat initiativer vedrørende ligeløn på organisationsniveau.

## **6.3 Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)**

FA oplyser, at de har haft følgende initiativer om ligeløn:

*Revideret lønbegreb* - I samarbejde med Danmarks Statistik og Dansk Arbejdsgiverforening reviderede FA i efteråret 2006 lønbegrebet "smalfortjeneste", så det blev målrettet ligelønsstatistikkerne.

*Gratis ligelønsstatistik* - I november 2007 lancerede FA den første test af ligelønsstatistikken, der blev stillet til rådighed for medlemsvirksomhederne på FA's hjemmeside. Teststatistikken var baseret på lønindberetninger for kalenderåret 2006. De efterfølgende virksomhedsspecifikke ligelønsstatistikker for 2007 og 2008 er blevet stillet til rådighed for virksomhederne i juli 2008 og juni 2009. I forbindelse med ligelønsstatistikkerne rådgiver FA medlemsvirksomhederne om loven, de anvendte lønbegreber og jobfunktioner.

*Ligelønstest* - I 2006/07 gennemførte FA en ligelønstest hos en række medlemsvirksomheder. Inden testen syntes der umiddelbart at være tale om væsentlige lønforskelle. De konkrete undersøgelser viste imidlertid, at lønforskellene kunne forklares ud fra objektive forhold. Nogle af de forhold, der ofte ikke fremgik af statistikken, men som kunne forklare lønforskellene, var forskelle i relevant erfaring i jobbet, uddannelse, efteruddannelse og præstationer. Konklusionen på undersøgelsen er herefter, at det stod godt til med ligelønssituationen i den finansielle sektor.

*Konference om kønsbalance i finanssektoren* - FA planlægger i samarbejde med arbejdstagersiden, DFL og Finansforbundet, en konference i marts 2010 om kønsbalance i finanssektoren. Konferencen er målrettet både ledelse og medarbejdere i den finansielle sektor, der arbejder med ligeløn, samt vertikal og horisontal kønsopdeling. Konferencen bliver handlingsorienteret, så ledelse og medarbejdere får redskaber til at arbejde videre med kønsbalance i egen virksomhed.

*Kurser om ligelønsloven og statistik* - FA underviser i ligelønsloven på grund- og opfølgingskurser for medarbejdere i FA's medlemsvirksomheder flere gange om året. De seneste 3 år har der ligeledes været afholdt 1-2 kurser om året vedrørende statistikindberetning. Som konsekvens af indførelsen af ligelønsstatistikker er en del af kurset forbeholdt ligelønsloven og anvendelse af de kønsopdelte statistikker - herunder de krav, som loven stiller til virksomhederne.

*Fokus på ligeløn i bestyrelse og andre udvalg* - Ligeløn er blevet drøftet flere gange i FA's bestyrelse og medlemskreds de seneste 3 år. Der er stor interesse for emnet, da branchestatistikker viser kønsmæssige lønforskelle, som man ikke genkender i de enkelte virksomheder.

Den 14. maj 2009 holdt forsker Mette Deding fra SFI, Det nationale forskningscenter for velfærd, foredrag for FA's udvalg for personalechefer. Op-

draget var at se på det kønsopdelte arbejdsmarked og ligelønsdiskussionen og dermed klæde personalecheferne på med den seneste viden.

#### *Administration af ligelønsloven*

Langt hovedparten af virksomhederne henter statistikken på FA's hjemmeside eller udarbejder egen ligelønsstatistik. FA er kun bekendt med, at en enkelt koncern har valgt at udarbejde en ligelønsredegørelse.

FA har spurgt de største medlemsvirksomheder om deres oplevelser med administration af ligelønsloven de seneste 3 år, og fundet, at hovedparten af medlemsvirksomhederne synes, at ligelønsstatistikkerne giver meget administration. Det skal ses i lyset af, at det er en forholdsvis ny ordning. Ligelønsstatistikkerne har bl.a. medført, at virksomhederne har fået større fokus på de jobfunktioner, medarbejderne er registreret med ved indberetning til FA, og nogle virksomheder har fundet det nødvendigt at opdatere jobfunktionerne.

De mange kollektive afskedigelser i finanssektoren gennem det forløbne 1½ år har også givet arbejdsgiverne mere arbejde end tidligere år med at løfte bevisbyrden for, at der ikke foregår diskrimination i forbindelse med afskedigelser.

2 ud af 3 virksomheder finder, at de administrative byrder af ligelønsloven er steget i løbet af de seneste 3 år, mens den sidste tredjedel finder byrderne uændrede.

#### **6.4 Personalestyrelsen**

Angående reglerne om den kønsopdelte lønstatistik har Personalestyrelsen oplyst, at de stiller kønsopdelt lønstatistik til rådighed for statens institutioner. I forhandlingsdatabasen har der siden 1998 været offentlig adgang til kønsopdelte lønoplysninger for alle statens virksomheder med fordelinger på personalekategorier og stillingsbetegnelser for alle grupper hvor antallet var på 3 eller derover. Siden 1998 har statens virksomheder således haft adgang til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik. Personalestyrelsens årsstatistik for større personalegrupper har siden 2001 indeholdt mulighed for opdeling på køn for staten som helhed.

Forud for vedtagelsen af loven om kønsopdelte lønstatistikker i 2006 havde Personalestyrelsen iværksat et udviklingsarbejde med henblik på en lettere tilgængelig kønsopdelt lønstatistik baseret på de stillingsbetegnelser, som i statens virksomheder er velkendte. Resultatet blev en netbaseret statistik, som med virkning fra 2008 er integreret i Personalestyrelsens statistikportal "ISOLA". Her kan ministerier og styrelser trække kønsopdelt lønstatistik efter eget valg. Opdelingerne kan baseres på stillingsbetegnelser, overenskomstområder eller jobfunktionskode (DISCO). Samtidig fungerer statistik-

adgangen som et analyseværktøj, idet der er mulighed for at "komme ind bag statistiktallene". Den enkelte virksomhed kan bryde tallene ned på individniveau, hvis der er behov for det. Tallene opdateres kvartalsvis, således at der er mulighed for en meget tæt opfølgning på udviklingen.

I øvrigt er hele statistikportalen kønsmainstreamet, således at alle tal for lønudvikling, tillægsfordeling m.v. kan opgøres for hhv. mænd og kvinder. I 2010 er det hensigten at videreudvikle den MK-opdelte statistik, så ministerier og styrelser kan bestille en automatisk levering af kønsopdelt lønstatistik.

I 2009 gjorde 144 af statens virksomheder brug af adgangen til at udtrække kønsopdelt lønstatistik fra ISOLA. Ud over statistikadgangen i ISOLA kan statens virksomheder generere kønsopdelt lønstatistik fra forhandlingsdatabasen. Økonomistyrelsens Løndatavarehus er en tredje mulighed, som statens virksomheder har for at tilvejebringe kønsopdelt lønstatistik. Der foreligger ikke tal for hvor mange virksomheder, der benytter disse muligheder.

Personalestyrelsen oplyser endvidere, at der er sket forbedringer af retten til løn under barsels- og adoptionsorlov ved overenskomstforhandlinger i 2008 på det statslige område. Der er bl.a. aftalt en forbedring af retten til løn under forældreorlov, herunder en øremærkning af forældreorlov med løn til faderen. Moderen og faderen har herefter hver især ret til 6 ugers fravær med løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reservede orlov ikke anvendes. Herudover har forældrene tilsammen yderligere ret til 6 ugers forældreorlov med løn, som de frit kan fordele. Tilsvarende regler er aftalt for adoptanter. Bestemmelsen gælder for fødsler/modtagelser efter den 31. marts 2008.

Af øvrige initiativer om ligeløn har Personalestyrelsen:

- Personalestyrelsen har tilsluttet sig Charter for flere kvinder i ledelse og i relation hertil iværksat en række tiltag.
- Personalestyrelsen var i oktober 2007 vært for en stor europæisk konference med titlen "Diversity through Equality in public administrations in Europe". Kønsligestilling og mainstreaming var centrale temaer på konferencen.
- Personalestyrelsen har, på baggrund af medlemskabet af den europæiske offentlige arbejdsgiverorganisation CEEP, sammen med CFU leveret bidrag til de årlige rapporter om, hvordan det europæiske "Frameworks of Actions on Gender Equality" er blevet implementeret på det statslige arbejdsmarked i Danmark.

## **6.5 Kommunernes Landsforening (KL)**

KL kan oplyse, at de har indgået aftaler med KTO og Sundhedskartellet om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger. Aftalerne indeholder regler om, at der mindst en gang om året til brug for de lokale lønforhandlinger

fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale, som udarbejdes på følgende grupper: ”alle ansatte”, ”alle ansatte eksklusiv ekstraordinært ansatte” og ”ansatte begge år i samme stilling”. Statistikken som skal være kønsopdelt skal som min. indeholde oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling (fordelt på grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse og pension).

Disse aftaler betyder, at § 5 a i ligelønsloven ikke finder anvendelse på det regionale område, jf. ligelønslovens § 1, stk. 5.

KL vurderer, at aftalerne fungerer efter hensigten, idet den naturlige kobling med de årlige lokale lønforhandlinger sikrer, at det lønstatistiske materiale drøftes på de kommunale arbejdspladser i en relevant sammenhæng.

KL har med KTO og Sundhedskartellet ved overenskomstforhandlingerne i 2008 aftalt ændringer i aftale om fravær af familiemæssige årsager, som bl.a. indeholder en forbedring af retten til løn under barsels- og adoptionslov, herunder en øremærkning af barselsorlov med løn til faderen.

Der er bl.a. aftalt en forbedring af retten til løn under barsels- og adoptionsorlov, herunder en øremærkning af barselorlov med løn til faderen. Efter barnets 14. uge har moderen og faderen hver især ret til 6 ugers fravær med løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reservede orlov ikke anvendes. Herudover har faderen og moderen tilsammen yderligere ret til 6 ugers barselsorlov med løn. Tilsvarende bestemmelser er aftalt for adoptanter. Bestemmelsen gælder for fødsler/modtagelser efter den 31. marts 2008.

Aftalerne indebærer en forlængelse af perioden med løn under barsel, hvilket efter KL's opfattelse reducerer risikoen for et lønmæssigt efterslæb på grund af barsel. Aftalerne indebærer endvidere en kraftig tilskyndelse for faderen til at holde barsel, hvilket efter KL's opfattelse fremmer den generelle ligestilling og reducerer risikoen for lønmæssige forskelle mellem moderen og faderen på grund af barsel.

## **6.6 Danske Regioner**

Danske Regioner oplyser, at der på det regionale område er der indgået enslydende aftaler med henholdsvis KTO og med Sundhedskartellet om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger. Aftalerne indeholder bl.a. regler om udarbejdelse og udveksling af forhandlerstatistik forud for den årlige lønforhandling. Statistikken opdeles på følgende grupper: ”alle ansatte”, ”alle ansatte eksklusiv ekstraordinært ansatte” og ”ansatte begge år i samme stilling”.

Forhandlerstatistikken skal være opdelt på køn og skal indeholde oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på følgende lønde:



- Grundløn
- Tillæg (fordelt på lokalt og centralt aftalte)
- Genetillæg
- Feriegodtgørelse
- Pension

Disse aftaler betyder, at § 5 a i ligelønsloven ikke finder anvendelse på det regionale område, jf. ligelønslovens § 1, stk. 5.

Danske Regioner vurderer, at aftalerne fungerer efter hensigten, idet den naturlige kobling med de årlige lokale lønforhandlinger sikrer, at det lønstatistiske materiale drøftes på de regionale arbejdspladser. Samtidig sikrer aftalerne ligeledes, at det lønstatistiske materiale drøftes på det relevante forhandlingsniveau suppleret med oplysninger på (evt. centerniveau), institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau.

Ved overenskomstforhandlingerne 2008 på det regionale område er der indgået aftale med henholdsvis KTO og Sundhedskartellet om ændringer i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Der er bl.a. aftalt en forbedring af retten til løn under barsels- og adoptionsorlov, herunder en øremærkning af barselorlov med løn til faderen. Efter barnets 14. uge har moderen og faderen hver især ret til 6 ugers fravær med løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reservede orlov ikke anvendes. Herudover har faderen og moderen tilsammen yderligere ret til 6 ugers barselorlov med løn. Tilsvarende bestemmelser er aftalt for adoptanter. Bestemmelsen gælder for fødsler/modtagelser efter den 31. marts 2008.

Aftalerne indebærer en forlængelse af perioden med løn under barsel samt en kraftigere tilskyndelse for faderen til at holde barsel. Det er Danske Regioners opfattelse, at aftalerne samlet set fremmer den generelle ligestilling og reducerer risikoen for lønmæssige forskelle mellem moderen og faderen på grund af barsel.

### **6.7 Landsorganisationen i Danmark (LO)**

LO har indledningsvist i deres høringssvar kritiseret ligelønslovens kønsopdelte lønstatistik.

LO fremhæver, at de har følgende ligelønsinitiativer:

- Revideret og genudgivet publikationen "25 spørgsmål og svar om ligeløn.
- Udarbejdet og distribueret folderen "Luk lige løngabet på din arbejdsplads".

- I samarbejde med DA oprettet en central Barselsfond ved overenskomstforhandlingerne i 2004.
- Haft ligeløn som en integreret del af vores interne ligestillingsregnskab.
- 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 (bilag 3 og 4).
- Haft lige løn som fast tema på LO's særlige ligestillingswebsite, [www.loli.dk](http://www.loli.dk).
- I kongresperioden 2007-2011 vedtaget en opprioriteret indsats på ligelønsområdet og det kønsopdelte arbejdsmarked (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 (bilag 7).
- Været drivkraft for Lønkommissionens arbejde.
- 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.

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 (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 ligelønslovens 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).

I Dansk 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.
- På lønkurser i ovenstående nye lønsystem for tillidsrepræsentanter indgik disse pointer og værktøjer til ligelønstjek.
- Ligelønskonference for tillidsrepræsentanter
- Metals Ligestillingsudvalg inden for Teleområdet (TDC) har igen mange år deltaget i undersøgelser omkring ligeløn
- Metal har gennemført en intern undersøgelse af ligelønnen.

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.
- 3F har udviklet en elektronisk ligelønsberegner på 3F's intranet.

- Der har været politiske drøftelser om uligeløn i 3F's ledelse.
- Der er udarbejdet en forbundsintern handlingsplan, der følges nøje.
- 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.løngab.dk](http://www.løngab.dk) lanceret.
- Der er udarbejdet hjælpematerialer til 3F's tillidsvalgte.
- Der er udviklet og afholdt en lang række forskellige oplysnings- og kursusaktiviteter.
- FIU-ligestilling: 5 fyraftensmøder, 1 konference og 2 temadage. Afholdt i 2008-2009.
- Udvikling og afholdelse af kurset "ligeløn for feinsmeckere" i 2008-2009.
- Et internt projekt om "ligeløn for arbejde af samme værdi" i.
- 3F deltager i Kvinderådets arbejde med etablering af ligelønsobservatørkorps.
- 3F deltager i regeringens Lønkommission.
- FOA har i 2009 haft stort fokus på arbejdet i Lønkommissionen.
- FOA har gennemført en større medlemsanalyse om lokalløn.
- FOA har undersøgt løngabet i de danske kommuner.
- FOA har gennemført en rundspørge blandt kommunerne om deres arbejde med kønsopdelte lønstatistikker.
- FOA har sat fokus på ligeløn i fagbladet "Fag og Arbejde".
- 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
- FOA uddanner løbende TR og afdelinger til at kunne foretage løntjek på arbejdspladserne.

### **6.8 Akademikernes Centralorganisation (AC)**

AC har oplyst, at man i forbindelse med overenskomst- og aftaleforhandlingerne i 2008 overfor så vel de statslige som de kommunale og regionale arbejdsgiverparter fremsatte en række krav med sigte på ligeløn.

- Kriterierne for tillæg har konsekvenser for kvinder og mænd (kønsmainstreaming)
- Sikring af lønudviklingen for medarbejdere på barsel
- En pligt for arbejdsgiverne til at sikre et bedre statistisk grundlag for de lokale lønforhandlinger blandt andet med det formål at sikre en enkel og letanvendelig kønsopdelt lønstatistik.

På det statslige område, blev det aftalt at nedsætte en fælles arbejdsgruppe, der nærmere skulle udvikle nye og lettilgængelige statistikværktøjer.

På de kommunale og regionale områder blev der indgået aftale om, at der umiddelbart inden en medarbejders tilbagevenden fra barsel kan afholdes en lønforhandling for vedkommende.

Dansk Magisterforening (DM) har oplyst følgende:

- Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger, hvis et medlem ikke har fået lønregulering under sin barsel, som det fremgår af medlemmets kontrakt. Det udløser både godtgørelse og efterregulering.
- DM's anbefaling, at der bliver foretaget en lovændring for at forbedre jobsikkerheden for tidsbegrænset ansatte på barsel og dermed også ligeløn mellem kvinder og mænd.
- Sikre, at adjunkter, der har været på barsel, skal have en ret til at få forlænget deres adjunktansættelse (hvilket også gælder for ph.d.'er).
- DM har ligestilling og herunder ligeløn mellem kvinder og mænd som et særligt indsatsområde i 2009 og 2010.

Dansk Journalistforbund (DJ) har oplyst at de gør følgende:

- At arbejde for mere øremærket barsel til mænd.
- I DJ's overenskomster med metroXpress og Muskelsvindfonden, er retten til fuld løn under forældrelov udvidet til 16 uger for begge løn.
- I DR fik DJ ved seneste overenskomst i 2007 indført regel om fuld pensionsindbetaling i den ulønnede del af forældreloven (dog max. 22 uger).
- I TV2 og på TV2-regionerne fik DJ ved de seneste forhandlinger i 2008 ændret reglen om, at forældrepar, hvor begge er ansatte på overenskomsten, må dele de 12 ugers forældreorlov. Nu er der 12 uger til begge.

- DJ har arbejdet koncentreret for at forbedre vilkårene for selvstændige og ikke mindst freelancers adgang til barselsydelse.
- Sikre fædre større øremærket andel i refusionsmidlerne fra barsel.dk-ordningen.
- At påvirke Lov om lige løn til mænd og kvinder.

## 6.9 FTF

FTF har deltaget i følgegruppen under udarbejdelsen af SFI-rapporten fra 2008: Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997 – 2006.

FTF deltager endvidere sekretariatsmæssigt i Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD)'s styringsgruppe og er dermed bekendt med og har mulighed for at fremføre bemærkninger og synspunkter i forhold til FLD's årlige ligestillingsstatistik for den kommunale sektor, som er udkommet i 13 år.

FTF har fra deres medlemsorganisation Sundhedskartellet modtaget en række bemærkninger om deres ligelønsinitiativer, som kort nævnes.

- SFI har udarbejdet en større undersøgelse om Lønforskelle mellem offentlig og privat sektor – Med særligt fokus på Sundhedskartellets område, december 2008. Vedlagt som bilag.
- Så har analyseinstituttet Catinét på vegne af Dansk Sygeplejeråd udarbejdet en undersøgelse om ligeløn, maj 2009. Vedlagt som bilag.
- Sundhedskartellet har bedt en række personer, om at være ligelønsobservatører: Bent Greve, Professor, Dr.scient.adm, Roskilde Universitet, Henning Jørgensen, Professor, Institut 2 - Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet, Inge Henningsen, Ekstern lektor, Lise Lotte Hansen, Lektor, Roskilde Universitet, Anette Borchorst, Professor, FREIA - Center for Kønsforskning, Aalborg Universitet, Pia Fris Laneth, Journalist, forfatter og Sanne Søndergaard, Stand up komiker. Mere information om initiativet kan hentes på: <http://www.kvinderaadet.dk/kvinder%C3%A5det/kontaktoplysninger-%C3%A5-ligel%C3%B8nsobservat%C3%B8rer>
- Sundhedskartellet har bedt professor Henning Jørgensen fra Ålborg Universitet, udarbejde projekt/undersøgelse vedrørende fremtiden for forhandlingsystemet i den offentlige sektor. Projektet vil bl.a. have fokus på uligeløn og løn til brug for udarbejdelse af en ny aftale og forhandlingsmodel.
- Sundhedskartellet har bedt Sanne Ipsen, der beskæftiger sig med kønsforskning hos CASA (Center for Alternativ Samfundsanalyse) om at stå for projekt om virkningerne af den historiske lønindplace-

ring af Sundhedskartellet's grupper. Projektet forventes afsluttet ultimo marts 2010.

- Sundhedskartellet har igangsat arbejde sammen med SFI med henblik på at udgive en ligelønsantologi. Antologien forventes udgivet maj 2010.
- Sundhedskartellet har planlagt at indstifte en ligelønspris. Prisen skal uddeles til en person, organisation eller institution der har gjort en særlig indsats for at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder i DK, mellem det private og det offentlige arbejdsmarked og mellem sammenlignelige uddannelsesniveauer og arbejdsopgaver. Prisen forventes uddelt første gang i foråret 2010.

#### **6.10 Kristelig Fagbevægelse (Krifa)**

Krifa oplyste i forbindelse med høringen, at deres overenskomster sikrer deltidsansatte (som fortrinsvist er kvinder) overarbejdsbetaling, når de arbejder ud over det aftalte timetal.

Krifa oplyser yderligere, at de arbejder for, at alle familier kan få glæde af mulighederne i barselloven, idet det ofte kan være en udskrivning, hvis faderen skal holde barsel, samt at moderen kan miste penge i pension.

## Bilag

- Høringssvar fra DA
- Høringssvar fra SALA
- Høringssvar fra FA
- Høringssvar fra Personalestyrelsen
- Høringssvar fra KL
- Høringssvar fra Danske Regioner
- Høringssvar fra LO
- Høringssvar fra AC
- Høringssvar fra FTF
  - SFI's undersøgelse af lønforskelle mellem offentlig og privat sektor – med særlig fokus på Sundhedskartellets område
  - Dansk Sygeplejeråd – Analyseinstituttet Catinét undersøgelse om ligeløn, maj 2009
- Høringssvar fra Krifa

### *Bilag fra LO*

- Publikationen 25 spørgsmål og svar om ligeløn
- Folderen Luk lige løngabet på din arbejdsplads
- Brev til Beskæftigelsesministeriet af 14. november 2008 vedr. kønsopdelt lønstatistik
- Svar fra Beskæftigelsesministeriet af 9. december 2008 vedr. kønsopdelt lønstatistik
- Uddrag af LO's målprogram 2008-2011
- Professor Ruth Niensens 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
- LO's ligelønsstrategi vedtaget 15. maj 2009
- Historisk sejr for ligelønnen - pressemeddelelse af 24. september 2009 fra Teknisk Landsforbund