



Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Den 16. december 2009  
JEH/bef

Sagsnr. 200900674-2

Sendt pr. e-mail til: [pjaicenter@bm.dk](mailto:pjaicenter@bm.dk) og  
[mll@bm.dk](mailto:mll@bm.dk)

### Høring angående organisationernes indsats på ligelønsområdet

Ved brev af 3. december 2009 har Beskæftigelsesministeriet til brug for regeringens ligelønsredegørelse anmodet om bidrag angående arbejdsmarkedets parters initiativer indenfor ligelønsområdet og administration af ligelønslovens regler inden for de sidste 3 år.

AC kan oplyse, at man i forbindelse med overenskomst- og aftaleforhandlingerne i 2008 overfor såvel de statslige som de kommunale og regionale arbejdsgiverparter fremsatte en række krav med sigte på ligeløn. Det drejede sig blandt andet om en pligt for ledelsen til på alle større arbejdspladser eksplicit at gøre rede for, hvad kriterierne for tillæg har af konsekvenser for kvinder og mænd (kønsmainstreaming), sikring af lønudviklingen for medarbejdere på barsel, således at lønudviklingen er på niveau med øvrige medarbejders lønudvikling på arbejdspladsen samt på de statslige og regionale områder 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.

For så vidt angik det statslige område, blev det aftalt at nedsætte en fælles arbejdsgruppe, der nærmere skulle udvikle nye og lettilgængelige statistikværktøjer, der kan anvendes af både tillidsrepræsentanter og den lokale løndannelse, bl.a. med sigte på en kønsopdelt lønstatistik. De øvrige krav blev afvist.

For så vidt angik 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, hvis (den lokale repræsentant for) AC-organisationen anmoder herom og endelig blev der for det regionale område indgået aftale om et bedre statistisk grundlag for de lokale lønforhandlinger, der bl.a. indebærer, at forhandlingsstatistikken skal være opdelt på køn. Kravet om kønsmainstreaming blev afvist af såvel de kommunale som regionale arbejdsgivere.

AC har i øvrigt forelagt ministeriets høring for AC's medlemsorganisationer og har modtaget nedennævnte bidrag fra DM – Dansk Magisterforbund og Journalistforbundet, hvortil AC i øvrigt kan henholde sig.

DM – Dansk Magisterforening oplyser følgende:

- Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger - forhandlingsdatabasen, der blev vedtaget på det regionale område ved OK-11, bidrager til

at tilvejebringe valide og detaljerede kønsopdelte oplysninger forud for lokale lønforhandlinger. Udover de oplysninger, der gælder efter den kommunale aftale, har tillidsrepræsentanten ret til at få oplysninger opgjort på det niveau, der forhandles på, fx afdelingsniveau, og oplysningerne skal suppleres med oplysninger om institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau. Den større detaljeringsgrad og det forhold, at der tilvejebringes oplysninger tættere på det niveau, der forhandles på, betyder forbedrede statistiske oplysninger til at identificere eventuelle forskelle mellem kvinder og mænds løn.

- Det har bidraget til ligeløn mellem kvinder og mænd, at det efterhånden er blevet fast praksis, at hvis et medlem ikke har fået lønregulering under sin barsel, som det fremgår af medlemmets kontrakt, udløser det både godtgørelse og efterregulering. Det forudsætter dog, at medlemmet eller tillidsrepræsentanten kender til den rettlighed, hvilket ikke altid er tilfældet.
- Det er DM's erfaring, at særligt midlertidigt ansatte i den fødedygtige alder er dårligt stillede i relation til afskedigelse pga. barsel og graviditet – hvilket får en betydning for livsindkomst og lønudvikling. Det gælder fx på forsknings- og undervisningsområdet, at vi stort set ingen sager kan køre, fordi så mange kvinder i den fødedygtige alder er tidsbegrænset ansat. Vi har sværere ved at føre sagerne, fordi det er vanskeligt at bevise, at medlemmet ikke fik et job eller blev forlænget, fordi hun er gravid. Dermed har vi sværere ved at argumentere fx for omvendt bevisbyrde, som det gælder ved fyringssager, når den fyrede er gravid eller på barsel. Det er derfor DM's anbefaling, at der bliver foretaget en lovændring for at forbedre jobsikkerheden på dette område og dermed også ligeløn mellem kvinder og mænd.
- Erfaringen i DM er, at der er store forskelle på, hvor forskellene mellem kvinder og mænds løn er størst. Den er størst på det private område og mindst på undervisnings- og forskningsområdet. Årsagen til, at vi på undervisnings- og forskningsområdet kun ser en svag tendens til uligeløn, er de mange centralt aftalte tillæg. Ikke særligt mange lønmidler fordeles ved individuelle lokale forhandlinger, og når løn fordeles efter stillingstype (adjunkt/lektor/professor) og anciennitet, suppleret med forhåndsftaler om tillæg for konkrete funktioner og bedrifter (studieleder eller hjemtagelse af store forskningsbevillinger), så er resultatet et stort skridt i retning af ligeløn.
- I de igangværende stillingsstruktur-forhandlinger for GEUS, Arkitektskolen og Sektorforskningsinstitutionerne forhandler AC/DM med Personalestyrelsen for at 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). Det er mere ligebehandling end ligeløn, men hvis adjunkter ikke forlænges, kan de miste muligheden for at blive lektor-kvalificerede og dermed er deres fremtidige karriere (og indtjening) i fare. Så indirekte er det et spørgsmål om ligeløn.
- DM har ligestilling og herunder ligeløn mellem kvinder og mænd som et særligt indsatsområde i 2009 og 2010. Der er afsat et årsværk til indsatsen og DM har sat en række initiativer i gang på ligelønsområdet: Udvikling af metoder og værktøjer til ligeløn til hhv. tillidsrepræsentanter og medlemmer (ligelønsberegner, tjeklister, gode råd, nøgletal mv.), uddannelse af tillidsrepræsentanter, lancering af ligelønsundersøgelse primo 2010, film, fyraftensmøder, kurser, møder på arbejdspladser mv.

Dansk Journalistforbund oplyser følgende:

- DJ har i den beskrevne periode i DJ's hovedbestyrelse taget en principbeslutning om i aftaler at arbejde for mere øremærket barsel til mænd, da DJ i sig selv opfatter øget øremærkning af barsel til mænd som et ligelønsmæssigt fremskridt, idet en væsentlig del af lønforskellen kan forklares som afledt effekt af en ulige fordeling af orlov kønnene imellem i forbindelse med barsel.
- I DJ's overenskomster med metroXpress og Muskelsvindfonden er retten til fuld løn under forældreorlov udvidet til 16 uger for begge køn. Dermed vil et forældrepar, der er omfattet af disse regler, være berettiget til fuld løn i de 52 uger, hvor der ydes dagpengerefusion til arbejdsgiveren – forudsat at faderen tager de 16 ugers forældreorlov, der er øremærket ham. Dermed er ligestillingen fremmet, med forventet positiv afsmitning på ligelønnen, og der er skabt et økonomisk grundlag for "pasning af barnet i eget hjem" længst muligt. Tillige giver det også forældrene bedre tid til at finde pasningsordning efter endt barselsorlov. Dette element af disse to aftaler er blevet udpeget i DJ som et mål til fremtidige forhandlinger, hvor DJ vil søge at udbrede vilkårene til alle øvrige DJ-overenskomster
- I DR fik DJ ved seneste overenskomst i 2007 indført regel om fuld pensionsindbetaling i den ulønnede del af forældreorloven (dog maks. 22 uger). Senere har DR erkendt, at den ansatte dermed også optjener feriepenge i perioden. Det gælder for begge køn – men vil nok typisk blive brugt af kvinden, idet DR-ansatte mænd har 12 ugers fuld løn under forældreorlov, og det er en meget lille del af dem, der tager mere.
- 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. Desuden var der tidligere en regel om, at forældreorlov med løn skulle være afviklet senest 36 uger efter fødslen. Den er nu blevet udvidet til 46 uger – både for mænd og kvinder. Dette forventes at have en positiv effekt på den gennemsnitlige længde af mænds barsel, med deraf afsmittende effekt på uligelønnen, idet fastlåsning af fædrenes mulige orlovsperiode til en tidligere fase begrænser udnyttelsesmulighederne, idet hensynet til amningen af barnet ofte betyder, at mænd primært ønsker at placere deres forældreorlov i den sene del af forældreorlovsperioden.
- Af andre ligelønstiltag kan nævnes, at DJ har arbejdet koncentreret for at forbedre vilkårene for selvstændige og ikke mindst freelancers adgang til barselsydelse, idet barselsrefusionsordningerne ikke tager højde for, at arbejdsmarkedet i stigende grad – ikke mindst på DJ's organisationsområde – bærer præg af, at faste job forsvinder til fordel for projektansættelser og freelanceopgaver. Denne skævvridning af rettighederne har alvorlige sociale konsekvenser for både kvindelige og mandlige tidsbegrænsede ansatte og freelancere, og disse er som regel nødt til at nøjes med dagpengerefusion – i det omfang de er berettiget til denne under orloven.
- DJ har i hovedbestyrelsen tilsvarende truffet en principbeslutning om at søge at sikre fædre større øremærket andel i refusionsmidlerne fra barsel.dk-ordningen, idet ordningen, som den administreres nu, betyder, at fædre reelt kun får adgang til lønrefusion i de to ugers fædreorlov, idet moderens

arbejdsgiver så at sige "kommer først". Det betyder, at barsel.dk-ordningen i sin nuværende form opmuntrer til, at det overvejende er mødrene, der tager den største del af barslen, idet fædrene på denne ordning har meget begrænset adgang til løn under barsel. Den deraf afsmittende effekt er som bekendt, at kvinderne er længere væk fra arbejdet end mændene, men deraf følgende uligeløn. Det skal her nævnes, at cirka 25 % af DJ's medlemmer er uden for overenskomstdækning. En meget stor del af disse har individuelle kontrakter, der på barselsområdet blot henviser til funktionærloven, hvorfor fordelingerne i barselsrefusionsordningerne er af stor betydning for ligestillingen på området.

- DJ har desuden i perioden i flere omgange søgt at påvirke Lov om lige løn til mænd og kvinder, og senest aktivt støttet HK/Danmark i deres ændringsforslag fremsat 26. oktober 2009. Årsagen er, at loven i sin nuværende udformning ikke har nogen praktisk betydning for indsatsen mod uligeløn på mediebranchen. Årsagen er, at lovens dækningsområde kun omfatter virksomheder med over 35 ansatte. Dertil begrænser loven betingelserne for at skulle udlevere ligestillingsstatistik til kun at omhandle stillinger, hvor der både er mindst ti mænd og ti kvinder. Og endelig skal der kun sammenlignes på ens stillinger med samme disco-kode, selv om ligestillingsloven gælder "arbejde af samme værdi", der ikke nødvendigvis udføres af medarbejdere med samme formelle titel.
- På DJ's område betyder det, at kun 21 virksomheder ud af de 1.100 virksomheder, DJ's medlemmer er ansat på, opfylder begge kriterier. Og ud af de 28 stillingsbetegnelser, forbundets medlemmer bærer, er det stort set kun stillingen som journalist, der vil blive omfattet. Kun tre dagblade kan mønstre mindst ti redaktionssekretærer af hvert køn, og derudover er det kun redigeringsteknikere i DR og undervisere på Danmarks Journalisthøjskole, der er omfattet.
- Loven er derfor i sin nuværende udformning uden betydning på DJ's område. De 21 ovennævnte virksomheder er store etablerede medievirksomheder, hvor man i forvejen udleverer lønstatistiske oplysninger, og hvor ligestillingsproblematikken i forvejen er belyst. Derimod er der ingen hjælp til de medlemmer, der virkelig havde brug for en ligestillingsstatistik til at påvise uretmeligheder i virksomheder, der kun under lovtvang vil udlevere lønstatistiske oplysninger, og derfor begrænses DJ's muligheder for at løfte ligestillingsproblematikken tilsvarende. På DJ's organisationsområde er det i praksis de ansatte, der vil påstå sig forskelsbehandlet, der skal dokumentere dette. De har ofte ikke mulighed for det, fordi arbejdsgiveren, der sidder inde med bevismaterialet, ikke vil udlevere det.
- Derfor anser DJ det som et væsentligt bidrag til ligestilling i medie- og kommunikationsbranchen at søge at forbedre lovgivningen på området, og har derfor i den bemeldte periode søgt indflydelse på området.

Med venlig hilsen



Jens Harbøe  
Direkte nr.: 25 35 41 43  
E-mail: jeh@ac.dk