

Beskæftigelses- og ligestillingsministerens ligelønsredegørelse



Februar 2013

J.nr. 2013-1161

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. 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 de initiativer, der er gennemført 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 resumé af bidrag fra arbejdsmarkedets parter angående deres initiativer på ligelønsområdet i de sidste tre år.

Der henvises i øvrigt til den første ligelønsredegørelse, der blev sendt til Folketinget i januar 2010.

2. Initiativer på ligelønsområdet siden januar 2010

2.1 Opdatering af oplysninger om mænds og kvinders løn

Beskæftigelsesministeriet sørger for, at der løbende produceres information om lønforskellene mellem kønnene. Den foreløbig seneste lønanalyse er fra november 2008 udarbejdet af det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI), (Lønforskelle mellem kvinder og mænd 1997-2006). Analysen viser, at lønforskellene ikke har ændret sig fra 1996 – 2006. Undersøgelsen kan findes på www.sfi.dk. (rapport 08:28)

SFI har i begyndelsen af 2013 påbegyndt arbejdet med en ny opdateret analyse af lønforskellene mellem mænd og kvinder. Analysen kommer til at omfatte årene 2007-2011. Analysen forventes færdig i 2 halvdel af 2013.

2.2 Kønsopdelt lønstatistik

2.2.1 De kønsopdelte lønstatistikker

I 2005 blev de gældende regler om kønsopdelt lønstatistik og ligelønsredegørelser udarbejdet, og reglerne blev vedtaget i 2006. Reglerne om lønstatistik fremgår af ligelønslovens § 5 a.

Ifølge reglerne skal alle større virksomheder fra den 1. januar 2007 udarbejde en årlig kønsopdelt lønstatistik. 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. Formålet hermed er at skabe grundlaget for dialog og samarbejde mellem ledelse og medarbejdere omkring ligeløn.

Betingelserne for, at en virksomhed er omfattet af reglen om, at skulle udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, er, 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.

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 ligelønsredegørelser, jf. ovenfor. En sådan redegørelse 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 om statistikken i virksomhedens samarbejdsudvalg i overensstemmelse med reglerne om information og høring. 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.

2.2.2 De omfattede virksomheder

Alle virksomheder med mindst 35 ansatte og mindst 10 mænd og 10 kvinder indenfor samme 6-cifrede DISCO-kode er potentielle brugere af ligelønsstatistikken fra 2006..

For statistikken i 2010 opfyldte ca. 2800 private virksomheder disse betingelser, hvoraf ca. 1200 virksomheder er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening eller Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

I den statslige og kommunale/regionale sektor er der ca. 560 potentielle brugere af statistikken.

20 virksomheder har på den ene eller den anden måde henvendt sig til Danmarks Statistik for at få udleveret ligelønstatistikkerne for 2010. Statistikken for 2010 har været tilgængelig siden november 2011. Statistikken for 2011 har været tilgængelig fra december 2012. På nuværende tidspunkt er der ingen meldinger om, hvordan statistikken bliver brugt.

2.2.3 Ny kønsopdelt lønstatistik

En evaluering fra 2011 af brugen af kønsopdelte lønstatistikker fra (SFI) (Kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om ligeløn). Evaluering af loven, rapport 11:48) har vist, at kun mellem en tredjedel og en fjerdedel af de omfattede virksomheder overholder loven. I den store gruppe af virksomheder, der ikke overholder loven, angiver halvdelen som argument, at de ikke har hørt om lovkrauet. Cirka hver fjerde angiver, at de ikke vidste, at de var omfattet af lovkrauet.

Regeringen arbejder derfor for tiden på et lovforslag, hvor reglerne for kønsopdelt lønstatistik udbygges. Lovforslaget påtænkes fremsat i efteråret 2013. Virksomheder skal i højere grad gøres opmærksomme på, at de er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, og der skal være endnu bedre forudsætninger for det interne samarbejde om lige løn.

Derudover skal den kønsopdelte lønstatistik medvirke til at afdække, om der er grundlag for at rejse en ligelønssag ved Ligebehandlingsnævnet, ved de almindelige domstole eller i det fagretlige system.

2.3 Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet

De seneste otte år har Beskæftigelsesministeriet hvert år udgivet en publikation om kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, som kan findes på www.bm.dk og www.lige.dk.

Udgivelsen er en statistisk oversigt over tendenserne på arbejdsmarkedet – herunder ligeløn – fordelt på køn. Den seneste udgave af publikationen er udgivet i januar 2013.

2.4 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. I 2010 er der afholdt seminar om "Arbejdsliv og familieliv – balancer på individniveau. Det seneste ligelønsseminar er afholdt i februar 2011 om sammenhængen mellem løn og uddannelse.

Deltagerne i ligelønsseminarerne er blandt andet repræsentanter for

arbejdsmarkedets parter inden for både det offentlige og det private arbejdsmarked samt forskere, andre eksperter og enkelte virksomheder..

3. Analyse af lønforskelle mellem kvinder og mænd

Hidtil har Danmarks Statistik brugt lønbegrebet *smalfortjenesten* (inkl. pension, personalegoder og uregelmæssige betalinger) i deres lønstatistik. Fremover vil Danmarks Statistik bruge lønbegrebet standardberegnet timefortjeneste, som anses som det bedst egnede lønbegreb i en lønstatistik, der har til formål at kortlægge en ligelønsproblematik inden for en given virksomhed.

Begrebet standardberegnet timefortjeneste blev udviklet i forbindelse med Lønkommissionens arbejde. Standardberegnet timefortjeneste vil også danne grundlag for SFI's nye opdaterede lønanalyse, der er igangsat i 2013.

3.1. Sammenligning af løn mellem mænd og kvinder

3.1.1. Mænd har i gennemsnit en højere løn end kvinder

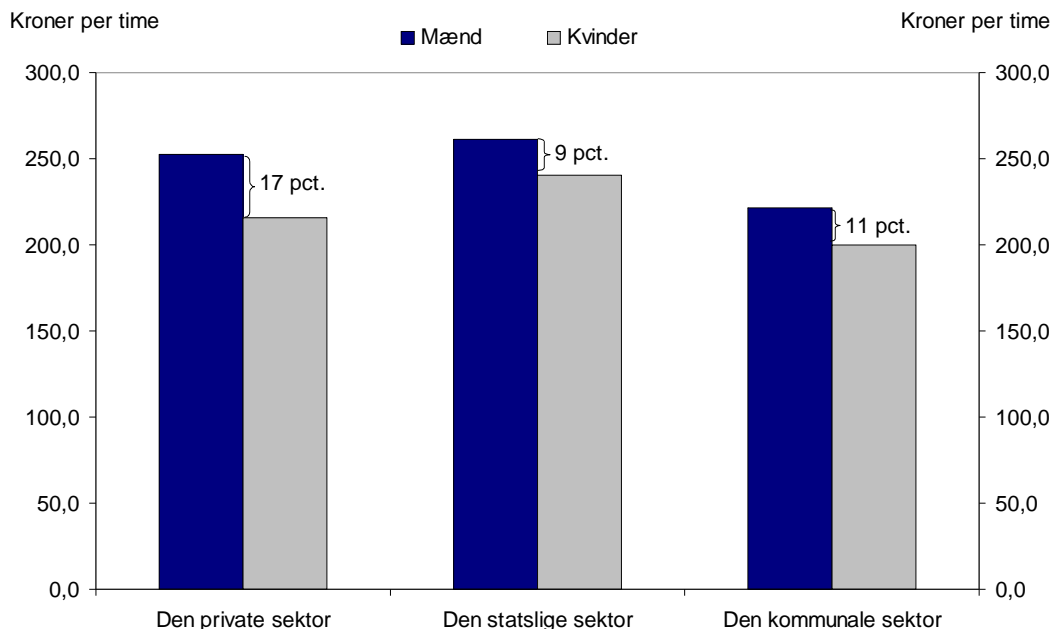
Den standardberegnete timefortjeneste angiver, hvad en lønmodtager har fået i løn pr. time, som lønmodtageren har aftalt at arbejde, uanset hvor mange dage lønmodtageren er syg eller arbejder ud over det, som er aftalt. Lønbegrebet udtrykker derfor den løn, som lønmodtageren modtager per "normalbetalt" time.

I 2011 var den standardberegnete timefortjeneste for *privatansatte* mænd på 252,4 kr. pr. time mod 215,5 kr. for kvinder i 2011. Det svarer til en lønforskel på 17 pct.

Mænd ansat i den *statslige* sektor tjener i gennemsnit 261,1 kr. pr. time. Det er 9 pct. mere end kvinderne, hvis timefortjeneste i 2011 var på 240,3 kr.

For mænd ansat i den *kommunale* sektor på 221,4 kr. pr. time. Den standardberegnete timefortjeneste for kvinder var på 200,1 kr. pr. time, hvilket er 11 pct. lavere end mændene, jf. figur 1.

Figur 1 Lønforskelle (standardberegnet timefortjeneste) for ansatte i den kommunale, statslige, private sektor samt i alt fordelt på køn, 2011



Anm.: Standardberegnet timefortjeneste er standardfortjenesten sat i forhold til de standardbetalte timer.

Kilde: Danmarks Statistik.

3.1.2. Mænd tjener mere end kvinder, men en stor del af forskellen kan forklares

Lønkommissionen (2010) finder, at når arbejdsmarkedet ses under ét, tjener mænd 14-18 pct. mere end kvinder, afhængigt af hvilket lønbegreb der anvendes.

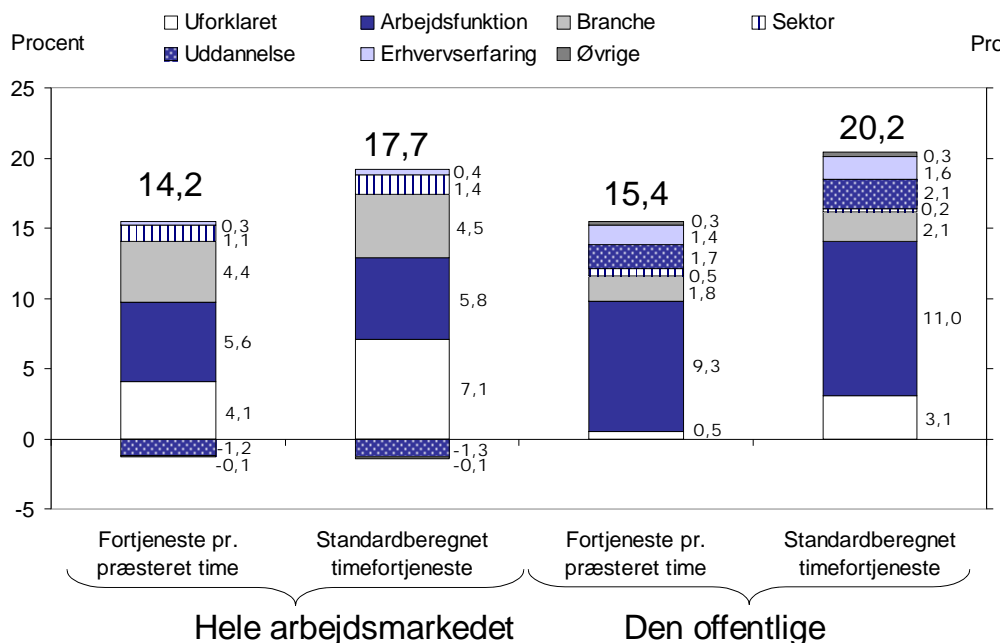
Over halvdelen af bruttolønforskellen kan dog forklares med, at kvinder og mænd har forskellige individuelle karakteristika, forskellige uddannelser og arbejder i forskelligt aflønnede brancher, sektorer og arbejdsfunktioner, jf. figur 2.

Analysen for hele arbejdsmarkedet viser, at kønsforskelle i erhvervs erfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion bidrager til at forklare lønforskellen mellem mænd og kvinder. Betydningen af arbejdsfunktion skal dog fortolkes med en vis varsomhed pga. den mulige samvariation med uddannelse og branche.¹ Hvis kvinder var fordelt som mænd mht. disse variable, så ville kvinder – alt andet lige – have haft en højere løn, og lønforskellen ville derved have været mindre.

¹ Lønkommissionen angiver, at den selvstændige betydning af arbejdsfunktion skal fortolkes med en vis varsomhed, da der er risiko for samvariation mellem uddannelse, arbejdsfunktion og branche. Sammenhængen mellem uddannelse, arbejdsfunktion og branche gør, at det ikke lader sig gøre at medtage alle variable på et detaljeret niveau som forklarende variable. Uddannelse og branche er derfor medtaget på et mere aggregeret niveau, mens arbejdsfunktion er på et mere detaljeret niveau. Det betyder, at arbejdsfunktion i analysen kan samle noget af den forklaringskraft op, som ellers ville ligge på uddannelses- eller brancheniveau.

Omvendt er forklaringsbidraget fra uddannelse negativt. Det betyder, at hvis mænd og kvinder havde haft samme uddannelsesnivea, ville lønforskellen – alt andet lige – have været større.

Figur 2. Lønforskel mellem mænd og kvinder dekomponeret på forklaringsbidrag, hele arbejdsmarkedet og den offentlige sektor, 2010



Anm: *Øvrige* omfatter enlige, at have børn og være i beskæftigelse i hovedstadsområdet. Fortjenesten pr. præsteret time viser forskellen mellem medarbejderens gennemsnitlige fortjeneste pr. arbejdet time og arbejdsgiverens omkostninger ved en times udført arbejde ekskl. øvrige arbejdsomkostninger. Standardberegnet timefortjeneste viser derimod medarbejderens gennemsnitlige timeløn for de timer, som medarbejderen har modtaget betaling for.

Kilde: Lønkommissionen (2010).

Som det fremgår af figur 2, tjener mænd 15-20 pct. mere end kvinder i den offentlige sektor, afhængigt af hvilket lønbegreb, der anvendes. Hovedparten kan dog forklares statistisk. Kun 0,5 - 3 procentpoint af bruttoløngabet kan ikke forklares af forskelle i baggrundskarakteristika. Det er væsentligt mindre end for arbejdsmarkedet under ét.

Også på det offentlige arbejdsmarked forklarer arbejdsfunktion en væsentlig del af bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd. Herudover har især forskelle i uddannelse og erhvervs erfaring betydning. Det betyder, at hvis offentligt ansatte kvinder havde samme job, uddannelse og erhvervs erfaring som offentligt ansatte mænd, ville de – alt andet lige – have en højere løn. Derved ville lønforskellen være mindre.

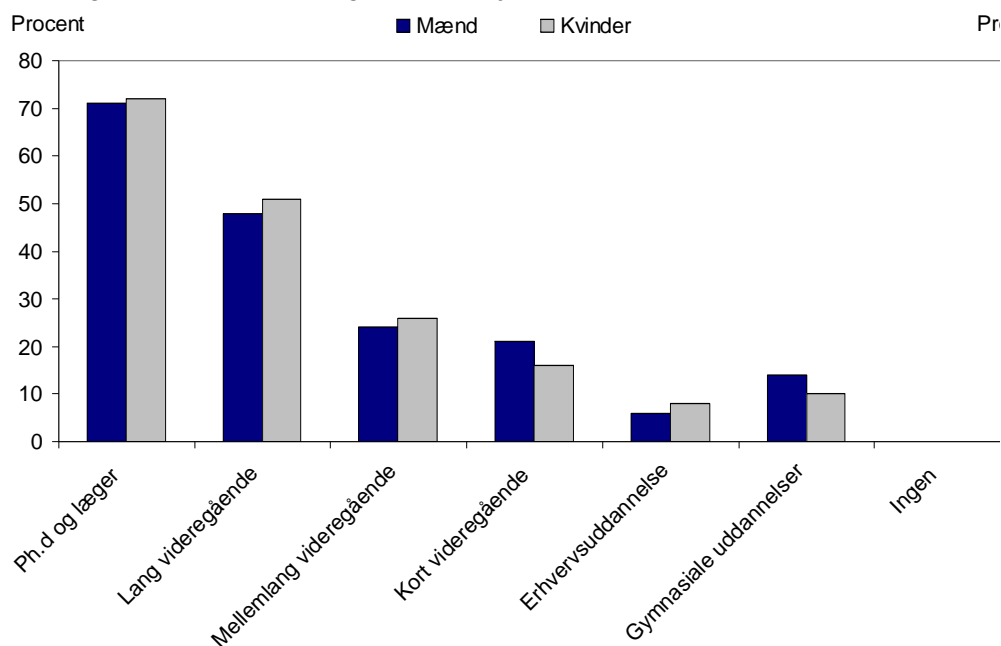
3.1.3. Afkast af uddannelse - Jo højere uddannelse, jo højere registreret løn set over livet

Lønkommissionen (2010) undersøgte også uddannelsesbaggrundens betydning for løn for ansatte i den offentlige sektor. Ifølge Lønkommissionen (2010) stiger lønafkastet ved at tage en uddannelse - målt i forhold til ufaglærte - i takt med uddannelsens længde.²

For Ph.d'er og læger er afkastet af uddannelse i procent tilnærmelsesvist ens for kvinder og mænd, når de sammenlignes med en referenceperson af samme køn og uden uddannelse, jf. figur 3.

Kvinder har 2-3 procentpoint større afkast af lange og mellemlange videregående uddannelser, mens kvinder med gymnasiale og korte videregående uddannelser har 4-5 procentpoint lavere afkast af uddannelse end mænd på samme uddannelsesniveau. Kvinder med en erhvervsuddannelse har 2 procentpoint højere afkast af deres uddannelse end mænd.

Figur 3. Relative lønafkast af uddannelse i forhold til ufaglærte kvinder og mænd, offentlig sektor, standardberegnet timefortjeneste, 2010



Anm.: Referencepersonen er ingen uddannelse/ufaglært. Regressionsanalysen er foretaget for lønbegrebet standardberegnet timefortjeneste inkl. genetillæg. Analysen af faggruppernes afkast af uddannelse er baseret på modelberegnete lønninger.

Kilde: Lønkommissionen (2010).

² Dog med undtagelse af personer, der har en erhvervsuddannelse (EUD), har et lavere afkast end personer med gymnasial uddannelse. Man skal være opmærksom på, at kvinders afkast af uddannelse er målt i forhold til en ufaglært kvinde, mens mænds uddannelsesafkast er målt i forhold til en ufaglært mand. Der kan således være forskelle i udgangspunktet, hvorved et ens afkast for de to køn i procent ikke giver det samme afkast af uddannelse i kroner.

3.1.4. Jo større andel kvinder i et fag, jo lavere løn

SFI (2011) har set nærmere på lønforskelle, der forklares af fag (arbejdsfunktion). I analysen finder man, at de fag, der er karakteriseret af høje kvindeandele, giver en lavere løn. Udover at det giver en lavere løn at være kvinde, så giver det altså også en lavere løn at være ansat i et kvindefag.

Analysen påpeger, at det lønmæssigt er værre at være ansat i et kvindefag end at være kvinde. Den mest detaljerede delanalyse viser, at personer i fag udelukkende med kvinder får ca. 14 pct. lavere løn end personer i fag med ingen kvinder.

Analysen undersøger imidlertid ikke årsagen til lønforskelle. Derfor vides det ikke, om sammenhængen mellem kvindeandel og løn alene skyldes andelen af kvinder eller eksempelvis om mænd i højere grad søger væk fra lavtlønsfag.

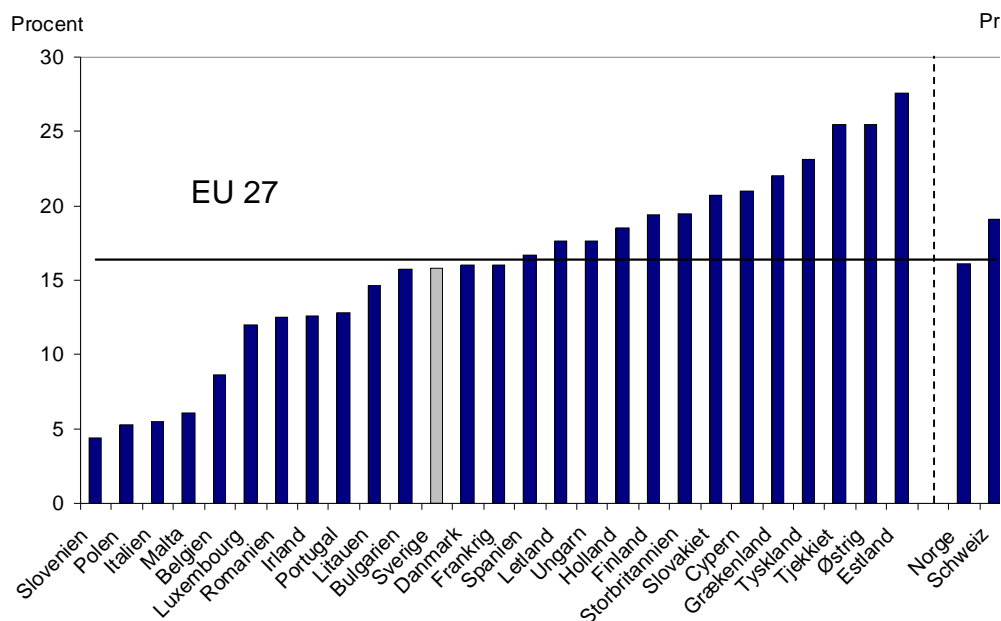
Løngabet i Danmark ligger lige under gennemsnittet for EU

Løngabet angiver den forskel, der er mellem kvindelige og mandlige lønmodtageres timeløn. Ifølge Eurostats opgørelse havde danske mænd i 2010 en gennemsnitlig timeløn, der var 16 pct. højere end kvinders, når der ikke tages højde for karakteristika som uddannelse, anciennitet mv.

Baggrundskarakteristika forklarer en stor del af lønforskellen i Danmark. Det danske løngab på 16 pct. ligger tæt på gennemsnittet for EU 27 på 16,4 pct., jf. figur 4. Det største løngab i EU ligger på knap 28 pct., mens det mindste løngab er godt 4 pct.

I forhold til de andre nordiske lande gælder, at det danske løngab er på niveau med løngabet i Norge og Sveriges. Finland skiller sig ud ved at have et lidt større løngab på knap 20 pct. Generelt ligger de nordiske lande nogenlunde på niveau med gennemsnittet for EU 27.

Figur 4. Løngab mellem mænd og kvinder i EU 27 og udvalgte OECD-lande, 2010



Anm.: Tallene for Grækenland og Estland er fra 2008, da der ikke eksisterer nyere tal. Eurostat har ikke opgjort tal for Island. Tal for Østrig er foreløbige.
Kilde: Eurostat.

Udover landespecifikke og institutionelle faktorer omkring fastsættelse af løn (f.eks. central/decentral løndannelse) kan internationale forskelle i løn mellem kvinder og mænd blandt andet forklares ved kvinders beskæftigelsesgrad og uddannelsesniveau samt en generel lønspredning.

Ifølge SFI (08:28) er det karakteristisk for lande med små løngab, at beskæftigelsesfrekvensen for kvinder er lav. Den lave beskæftigelsesfrekvens for kvinder i nogle lande skyldes ofte, at kvinderne i disse lande træder ud af arbejdsmarkedet, når de får børn.

Kvindens gennemsnitsløn beregnes på baggrund af lønnen til både kvinder med og kvinder uden børn. Derfor har en gennemsnitlig beskæftiget dansk kvinde en mindre bruttoløn end en gennemsnitlig beskæftiget kvinde i lande, hvor stort set kun kvinder uden børn deltager på arbejdsmarkedet. Det kan være med til at øge løngabet mellem mænd og kvinder i Danmark sammenlignet med lande, hvor kvinder har en lavere beskæftigelsesfrekvens.

Løngabet 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. Det betyder, at lønforskellen på tværs af EU-landene skal tolkes med forsigtighed.

4. 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 og arbejde af samme værdi angår udelukkende arten af de arbejdsydelser, de berørte lønmodtagere faktisk udfører, eller arbejdets faktiske beskaffenhed.

Et lønkriterium som fx fleksibilitet eller uddannelse anvendes lovligt, hvis de pågældendes evner/kvalifikationer er af betydning for udførelsen af de konkrete arbejdsopgaver³. Dette er bekræftet i en dansk højesteretsretsdom i 2009.⁴

5. Retspraksis om ligeløn

5.1 Retspraksis udvikling

Retspraksis om ligeløn omfatter danske retsafgørelser fra faglig voldgift og domstolene samt afgørelser fra 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. Emnerne samler sig primært om betalingsforpligtelsen under barsel, både under arbejdsmiljøbetinget fravær i graviditetsperioden og under orlovsfravær i øvrigt. Derimod er fagretlige sager om ligeløn er fåtallige.

³ Danfoss, Sag 109/88 Saml. 1989 s 3199, præmis 22 og 23.

⁴ UfR 2009.2993 H (dissens).

Retspraksis består endvidere af et stort antal domme afsagt af EU-Domstolen. EU-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. Dertil kommer 16 ligelønsdomme, heraf tre fra 2012, som er refereret nedenfor.

Ligebehandlingsnævnet (før 1. januar 2009 Ligestillingsnævnet) har i alt afgjort 22 ligelønssager, hvoraf seks er afgjort siden 1. januar 2010.

Ligelønssagerne fra 1. januar 2010 til 31. december 2012 er refereret nedenfor:

5.2 Trykte domme i perioden den 1. januar 2010 til 31. december 2012

Højesterets dom⁵ af den 14. maj 2012 (I strid med ligelønsloven og ligebehandlingsloven)

Højesteret fandt, at det udgør en direkte og indirekte forskelsbehandling i strid med ligelønslovens § 1, stk.1, hvis en kvinde, der har barsel- eller forældreorlov, alene af den grund er afskåret fra at få en lønforhøjelse.

Hvis kvinden efter ligelønslovens § 6, stk. 2, har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling som følge af hendes barsel- eller forældreorlov, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at hun ikke er gået glip af en lønforhøjelse.

Arbejdsgiveren kunne ikke løfte denne bevisbyrde, og klager havde derfor krav på efterregulering af sin løn, jf. ligelønslovens § 2.

Det var desuden i strid med ligelønsloven § 3, at klager var blevet afskediget i forbindelse med fremsættelse af krav om lige løn, når arbejdsgiver ikke havde løftet bevisbyrden for, at klager var blevet afskediget på grund af samarbejdsvanskeligheder.

Klager fik i Højesteret tildelt en godtgørelse svarende til seks måneders løn. Arbejdsgiver havde anerkendt at ligebehandlingslovens § 4 var blevet krænket, da klager ikke var blevet indkaldt til MUS- og lønsamtale.

Østre Landsrets dom⁶ af 16. januar 2012 (I strid med ligelønsloven og ligebehandlingsloven)

Østre Landsret mente ikke, at arbejdsgiveren havde løftet bevisbyrden for, at der ved valget af hvilke medarbejdere, der skulle afskediges som følge af krisen i virksomheden ikke blev lagt vægt på, at lønmodtageren var på barsel. Landsretten var enig med Byretten i, at lønmodtageren havde ret til efterbetaling og godtgørelse i medfør af ligelønslovens § 2. Lønmodtageren fik tilkendt en efterbetaling på 25.000 kr. og en godtgørelse på 15.000 kr.

⁵ Ufr. 2012.2627 H

⁶ Ufr. 2012.1388 Ø

5.3 Utrykte domme i perioden den 1. januar 2010 til 31. december 2012

Vestre Landsrets dom⁷ af 6. august 2012 (I strid med ligelønsloven og ligebehandlingsloven)

Lønmodtageren havde i mange år været ansat i et supermarked. I forbindelse med to gange barselorlov havde lønmodtageren ikke fået del i lønstigninger, som hun ellers ville have fået, hvis hun ikke havde været på barselorlov. Lønmodtageren fik tilkendt en efterbetaling på 18.000 kr. og en godtgørelse på 20.000 kr. (3 F har også omtalt dommen, se side 18.)

5.4 Ligebehandlingsnævnets afgørelser i perioden den 1. januar 2010 til 31. december 2012

Afgørelse af den 29. januar 2010, 4/2010 (Ikke i strid med ligelønsloven eller ligebehandlingsloven)

Nævnet vurderede, at det ikke var i strid med ligelønsloven eller ligebehandlingsloven, at en kvindelig General Manager betragtede det som en varslet opsigelse, at hendes ønske om at gå på deltid medførte, at hun fremover skulle arbejde med andre projekter end hidtil.

Klager havde ikke påvist faktiske omstændigheder, hvor man kunne formode, at hendes arbejdsvilkår var ændret væsentligt, og at hun derfor med rette kunne anse sig opsagt på grund af kravet om ligeløn.

Det lå inden for arbejdsgivers ledelsesret at vurdere, hvilke arbejdsopgaver hun skulle beholde, når hun ønskede at gå ned i tid.

Arbejdsgiver havde heller ikke forskelsbehandlet hende på grund af køn i forhold til muligheden for at blive udnævnt til Director, selv om man arbejdede på deltid. Arbejdsgiver havde oplyst, at en mandlig Director i koncernen arbejdede på deltid, og at klager var blevet tilbudt en stilling som director på nedsat tid.

Der var heller ikke grund til at formode, at klager ikke fik lige løn for samme arbejde eller arbejde, der kan tillægges samme værdi. Klagers løn lå inden for lønspredningen i Directorgruppen, og klager havde ikke redegjort nærmere for andre medarbejdere med konkret sammenlignelige løn- og arbejdsvilkår.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

Afgørelse af den 27. august 2010, 59/2010 (I strid med ligelønsloven og ligebehandlingsloven)

En kvindelig kontorfunktionær, som var ansat i et jobcenter fik ikke løntillæg under sin barselorlov.

Klageren havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling, idet hun som den eneste af medarbejderne i jobcentret ikke fik tilkendt løntillæg. To af Nævnets medlemmer fandt, at arbejdsgiveren havde krænket ligebehandlingsprincippet, fordi

⁷ 13. afd. Sag B-1041-10.

arbejdsgiver havde oplyst, at klager ikke kunne komme i betragtning til løntillæg, fordi hun havde været på barselorlov i det meste af perioden. (Dissens)

Klager blev tilkendt en godtgørelse på 10.000 kroner.

Afgørelse truffet den 17. december 2010, 127/2010 (i strid med ligelønsloven)

En kvindelig forvalter fik ikke noget funktionstillæg for særlige ledelsesopgaver, som de andre mandlige forvaltere eller hendes forgænger. Hun havde været ansat siden 1977 og havde arbejdet som souschef siden 2000 inden hun blev forvalter.

Arbejdsgiver havde ikke løftet bevisbyrden for, at der ved lønfastsættelsen lå hensyn, som godtgjorde en lønmæssig forskel imellem klager og hendes mandlige kollegaer eller forgængere. Nævnet fandt det heller ikke bevist, at klager ikke udførte samme arbejde som sine kollegaer eller forgænger.

Klager blev ikke tildelt godtgørelse, da to af Nævnets medlemmer lagde vægt på, at der var tale om en lønmæssig indplacering, som var blevet forhandlet og godkendt af klagers fagforening.

Afgørelse truffet den 15. april 2011, 45/2011 (ikke i strid med ligebehandlingsloven eller ligelønsloven)

En kvindelig Vice President blev opsagt 7 måneder efter hun var kommet tilbage fra barselorlov. Hun klagede over opsigelsen, ændrede arbejdsvilkår efter tilbagekomst fra barsel, og at hun kun fik optioner svarende til halvdelen af, hvad den anden Vice President fik.

Klager havde påvist, at der forelå faktiske omstændigheder, som kunne give anledning til at formode, at der var sket en forskelsbehandling. Arbejdsgiveren godtgjorde imidlertid, at klager ikke var udsat for forskelsbehandling på grund af køn, da den anden Vice President havde mere erhvervs erfaring og var ansvarlig for et bredere område end klager. Derudover havde klager en bedre bonusordning end den anden Vice President.

I forbindelse med afskedigelsen var der ikke grundlag for at behandle sagen efter bestemmelsen om omvendt bevisbyrde, da Nævnet fandt, at klager, ved sin tilbagevenden, ikke havde været udsat for væsentlige ændringer i sine arbejdsvilkår, som kunne sidestilles med en afskedigelse. Derudover lagde Nævnet vægt på, at det ikke var godtgjort, at beslutningen om at afskedige klager var truffet, inden hun vendte tilbage fra barselorlov.

Klager havde ganske vist påvist faktiske omstændigheder, som kunne give anledning til at formode, at der var sket forskelsbehandling på grund af køn, men arbejdsgiveren havde godtgjort, at der ikke var sket en væsentlig ændring af hendes arbejdsvilkår, efter hun var kommet tilbage fra barsel, og at afskedigelsen skyldtes omstruktureringer. Arbejdsgiver havde endvidere godtgjort, at afskedigelsen ikke skyldtes, at hun havde rejst spørgsmålet om forskelsbehandling.

Nævnet lagde vægt på, at afskedigelsen skyldtes omstruktureringer som følge af virksomhedens faldende indtjening, og at arbejdsgiver havde fremlagt oplysninger

fra medarbejdere, som udpegede klager som den primære årsag til samarbejdsproblemer i den juridiske afdeling. Arbejdsgiver havde derfor ikke handlet i strid med hverken ligelønsloven eller ligebehandlingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

Afgørelse af den 1. juni 2012, 283/2012 (ikke i strid med ligelønsloven, men i strid med ligebehandlingsloven)

En kvindelig Commercial manager, som havde været ansat siden 1996. Hun gik på barsel i marts 2011 og blev opsagt ved udgangen december 2011. Hun klagede over manglende ligeløn, manglende bonus og afskedigelse under barselorlov.

Vedrørende ligeløn fandt Nævnet, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, hvor det kunne formodes, at klager ikke havde modtaget lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der kan tillægges samme værdi. Det faktum, at en kvindelig medarbejder på et lavere niveau end klager, fik højere løn end klager, var ikke nogen indikation for, at klager ikke fik lige løn i forhold til sine sideordnede mandlige kollegaer.

Klager fik heller ikke medhold i klagen vedrørende manglende bonus under barselorlov, da arbejdsgiver i en mail havde oplyst, at der var tale om fejl, og at hun ville få udbetalt bonus under sin barselorlov, hvor hun modtog løn.

Vedrørende afskedigelse under barsel, fandt Nævnet, at arbejdsgiver ikke havde godtgjort, at klagers afholdelse af barselorlov ikke var en medvirkende årsag til afskedigelsen. Det var ikke dokumenteret, at man havde forsøgt at omplacere klager forud for afskedigelsen, og at dette havde været umuligt. Klager fik udbetalt en godtgørelse på skønsmæssigt 650.000 kroner, eller hvad der svarede til 9 måneders løn.

Afgørelse af den 1. juni 2012, 284/2012 (ikke i strid med ligelønsloven)

En kvindelig tandlæge blev opsagt under sin forældreorlov, hvor hun ikke længere var berettiget til halv løn, jf. funktionærlovens § 7 stk. 1, men kun modtog barseldagpenge.

Hun klagede over indirekte forskelsbehandling på grund af køn, da hun på grund af sit køn var stillet dårligere, da hun ikke havde krav på løn i opsigelsesperioden, som hun ellers ville have haft, hvis hun var blevet opsagt i perioden hvor hun havde barselorlov.

Nævnet fandt ikke, at det forhold, at klager fik dagpenge under sin orlov og dermed kunne afskediges uden løn, var i strid med ligelønsloven.

Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

6. Arbejdsmarkedets parters 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 fra 2010 til 2012 begge år inkl.

Følgende hovedorganisationer har i den forbindelse været hørt:

- Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Kristelig Fagbevægelse, Danmarks Frie Fagforening og Frie Funktionærer.
- Dansk Arbejdsgiverforening, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen og Kristelig Arbejdsgiverforening.
- Lederne.

I det følgende vil de indkomne bidrag blive gengivet i en sammenskrevet udgave. På det offentlige område er arbejdet i Lønkommissionen beskrevet nøje af organisationerne, og det giver en del gentagelser, men med forskellige tilgange til temaerne i Lønkommissionens rapport.

6.1 Landsorganisationen i Danmark (LO)

LO ser frem til regeringens udspil til ændring af ligelønsloven, herunder reglerne vedr. kønsopdelt lønstatistik.

LO har påpeget, at anonymiseringsniveauet i reglerne om kønsopdelte lønstatistikker medfører, at alt for få grupper af lønmodtagere er dækket af kravet om, at virksomheder skal udarbejde en kønsopdelt lønstatistik - og dermed gør loven det kønsopdelte arbejdsmarked til en endnu større barriere for ligelønnen, end den behøvede at være.

Endvidere viste SFI's evaluering fra 2011, at implementeringen af loven om kønsopdelt lønstatistik ikke er slået igennem. Dette ses blandt andet ved, at knap 2/3 af de omfattede virksomheder ikke opfylder lovens krav, hovedsageligt pga. manglende viden om loven - og på det mindretal af virksomheder, som udarbejder en kønsopdelt lønstatistik, som loven foreskriver, er der tilsyneladende ingen dialog om statistikken.

Ligeløn er et vigtigt indsatsområde for LO - selvom det at sikre ligeløn som nævnt i loven først og sidst er et arbejdsgiveransvar.

LO skal således for perioden 2010 - 2012 fremhæve følgende initiativer i relation til ligeløn:

- Udviklet begrebet "arbejde af samme værdi", herunder gjort et stort arbejde for at formidle ny viden og de erfaringer, som Lønkommissionens arbejde kastede af sig.

- Udredt ”arbejde af samme værdi” i samarbejde med Ruth Nielsen, professor dr.jur. på CBS, set på internationale erfaringer. Anbefalingerne er bl.a. en forstærkning af de kønsopdelte lønstatistikker og en nyformulering af lovgivningen, der identificerer en række faktorer, der skal lægges til grund for at vurdere, om to forskellige job har samme værdi; nemlig arbejdets krav til kundskaber, færdigheder, fysisk og psykisk anstrengelse og ansvar. Anbefalingerne er drøftet ved forskellige seminarer og workshops.
- Gennemført anbefalingen om at skrive ligelønsloven ind i overenskomster i en lang række overenskomster på det private område.
- Forsøgt at oprette et fælles ligelønssnævn på LO/DA niveauet. Det lykkedes ikke, men realiseredes i stedet decentralt, bl.a. på industriens område.
- Udviklet en række konkrete ligeløns/ligestillingsværktøjer til brug for tillidsvalgte. Centralt er der et inspirationsmateriale til brug for udarbejdelse af ligestillingshandlingsplaner på arbejdspladsniveauet. Værktøjet er baseret på LO's ligestillingsregnskaber, på ligelønslovens henstilling om ligelønsredegørelser på virksomhedsniveauet og på de obligatoriske svenske ligestillingsredegørelser.
- Gennemført en landsdækkende foredragsturne om ligeløn med det formål at øge evnen til at identificere potentielle ligelønssager på virksomhedsniveauet.
- Udviklet et højprofileret FIU-kursus, i samarbejde med FIU's Udviklingsenhed, HK, 3F og CO-i. Det skal bidrage til det konkrete og helt virksomhedsnære arbejde med at sammenligne job på tværs af fag i relation til løngabet.
- Gennemført fyraftensmøder om køn og pensioner i relation til ligeløn.
- Ligeløn har været fast tema på LO's særlige ligestillingswebsite, www.loli.dk
- Vedtaget en opprioriteret indsats på ligelønssområdet og det kønsopdelte arbejdsmarked i kongresperioden 2011-2015

Organisationernes bidrag

LO fremhæver følgende vedr. de tilknyttede forbunds og kartellers arbejde på ligelønssområdet i 2010 - 2012:

CO-industri

- Ligelønsloven er blevet implementeret i DI/CO-industris overenskomster: Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst (2010). I forlængelse af overenskomsten i 2010 har CO-industri sammen med DI etableret Industriens Ligelønssnævn (1. juni 2011). Nævnet skal behandle sager om uligeløn.
- Forældreorlov for begge forældre er blevet forbedret i DI/CO-industris overenskomster: I 2010 blev yderligere to ugers forældreorlov indført med en uge til far og en uge til mor. I 2012 blev maksimumbetalingen under

forældreorlov forhøjet, pensionsbidraget til kvinder på barsel blev forhøjet og der blev skabt mere fleksibilitet i forhold til, hvor forældreorloven skal placeres.

- CO-industri har haft fokus på samarbejdet og dialogen på virksomheder på industriens område angående kønsopdelte lønstatistikker.
- CO-industri har udbudt møder til medlemsforbundenes afdelinger og tillidsrepræsentanter om overenskomsternes ligelønsbestemmelser.

3F

- Statistik og analyser
Der er udarbejdet to analyser om køn, løn og 3F-medlemmer, som er udbredt til 3F's Hovedbestyrelse og kompetente udvalg i organisationen. Statens Forskningscenter for Velfærd (SFI) har udarbejdet flere analyser for 3F, hvor løn og køn indgår. Det har været brancherettet til køkkeområdet, byggesektoren og det offentlige område. Der har været tale om både kvantitative og kvalitative analyser.

Fædres brug af - og kendskab til rettigheder omkring barsel- og forældreorlov er kortlagt i analyse i samarbejde med Aalborg Universitetscenter. Den viser, at fædre ikke ved nok om deres rettigheder, og at de gerne vil have flere rettigheder omkring orlov i forbindelse med nye børn i familien.

3F deltog aktivt i arbejdet i Lønkommissionen og har udbredt resultatet til relevante fora. Analyseresultaterne bruges i det videre informationsarbejde.

- Overenskomster
Der er indgået aftale om nedsættelse af ligebehandlingsnævn inden for det private område, hvor der endnu ikke har været nogen sager.

Fædres ret til løn under barselorlov er i private overenskomster blevet frigjort fra bestemte uger, hvilket er en væsentlig forbedring. Løn under forældreorlov for begge forældre er forbedret.

Kvindens pensionsindbetalinger er forbedret under barsel- og forældreorloven på det private område.

Analyse af tildeling af lokale tillæg i kommunerne var en del af sidste KTO-aftale. SFI-analysen viser, at der er skævhed på køn i tildeling af lokale tillæg, hvilket 3F er opmærksom på.

Dialog og samarbejde på arbejdspladser om ret og pligt til kønsopdelte lønstatistikker er prioriteret i perioden, og der er brug for en revision.

- Kursus- og informationsvirksomhed
I hele perioden har der været fokus på ligeløn og køn i det tværgående uddannelsessystem for tillidsvalgte (FIU). I forbindelse med fejring af 100 året for 8.marts i 2010 ved en stor konference på Københavns Rådhus blev der præsenteret en historisk fremstilling af ligelønnens 100-årige historie. Desuden

har der hvert år været bevilget FIU-udviklingsmidler til forskellige ligelønsaktiviteter for tillidsvalgte.

ILO-materiale om kønsneutral jobvurdering er oversat til dansk; forskellige udvalgsarbejder, konferencer og kursusaktiviteter om ligeløn for arbejde af samme værdi er afholdt. Det svenske jobvurderingsværktøj Lönelots er undersøgt, og der er et ønske om at få noget lignende i Danmark.

Ligeløn har indgået i 3F's interne arbejde for de lokale ligestillingsansvarlige, som samles en gang om året. Køn er desuden mainstreamet i 3F's samlede kursusforløb for tillidsvalgte på private og offentlige arbejdspladser.

Der har været ca. 30 – 40 artikler om ligeløn og ligestilling hvert år i 3F's blad til alle medlemmer – Fagbladet – og i de netbaserede nyheder fra 3F.

- Netværksarbejde
3F faciliterer Det Nationale Ligelønsnetværk. Ud over fire dialogmøder hvert år har netværket produceret idekataloget ”Køn, værdi og ligeløn – idekatalog til lovforbedringer”, som er givet videre til Beskæftigelsesministeren og Folketinget med ideer til ny ligelønslov.

Hvert år har 3F deltaget i kampagnen ”Kvindernes sidste arbejdsdag” sammen med andre forbund for at få en bred debat om ligelønnens mysterier.

Netværksarbejdet har også omfattet kampagnen ”Begges baby – begges barsel” sammen med andre LO-forbund for at gøre opmærksom på ønsket om en forbedring af fædres/medforældres selvstændige rettigheder til orlov.

- Det juridiske arbejde
Der har været ført 5 – 10 sager af forbundets juridiske afdeling om brud på ligelønsloven. Lokale forhandlinger og forlig kommer ikke altid til forbundets kendskab, så der er ikke et samlet overblik.

Der har været en principiel sag om efterbetaling på minimalløns-området i 2012, som er vundet i Landsretten. Vestre Landsrets dom⁸ af 6. august 2012, (se også side 12.)

Ligebehandling, diskrimination og forskelsbehandling indgår som et element i mange forskellige tiltag overfor tillidsvalgte på arbejdspladser. Her indgår ligeløn også.

HK

På overenskomstområdet i 2010 blev der aftalt regler om ligelønsnævn i langt de fleste af HK's overenskomster. Der er således aftalt nævn på følgende områder; DI/CO, DE-A (kontorlager + IT overenskomsten), DS Håndværk og DE-A butiksoverenskomsten. En række andre områder er også ved at falde på plads. DIO II og GLS-A er langt fremme og skal forhandles igen her efter jul.

⁸ 13. afd. Sag B-1041-10.

Herudover har HK i perioden 2010-2012 bl.a..

- udarbejdet ligelønsstatistikker på baggrund af HK's lønstatistik og ligelønsanalyser
- videreudviklet ligelønsberegner til HK's hjemmeside, hvor det er muligt at se lønforskellene for mere end 400 arbejdsfunktioner
- stået bag kampagnen "Kvindernes sidste arbejdsdag" i samarbejde med FOA, 3F og SL gennem tre år
- uddannet tillidsrepræsentanter om ligeløn
- afholdt medlemsmøder om løn og ligeløn
- udviklet kursus om arbejde af samme værdi inden for FIU-Kønsligestilling
- deltaget i forskellige netværk om ligeløn, bl.a. Det Nationale Ligelønsnetværk, som i foråret 2012 udkom med idekatalog til fremme af ligeløn.

FOA

FOA har deltaget i mange af de samme aktiviteter som andre LO-forbund, blandt andet kampagnen "Kvindernes Sidste Arbejdsdag", publikationen "Køn, værdi og ligeløn" med forslag til ændringer af ligelønsloven., ligesom FOA sammen med 3F og HK har haft fokus på behovet for bedre barselsrettigheder til fædre under overskriften "Begges baby – begges barsel". Sidstnævnte skete blandt andet på Folkemødet 2012 på Bornholm.

Herudover har FOA siddet i følgegruppe på den undersøgelse af lønforskelle mellem mænd og kvinder i den lokale løndannelse i 23 stillingsgrupper, som KL og KTO igangsatte i forbindelse med overenskomstfornyelsen på det kommunale område i 2011. Undersøgelsen – som både indeholdt en statistisk undersøgelse og en interview-undersøgelse - blev offentliggjort i juni 2012. Undersøgelsen viste, at mænd får flere lokale tillæg end kvinder i samtlige 23 stillingsgrupper, når man tager højde for anciennitet. Interview-undersøgelsen – som blev lavet af SFI⁹ – pegede på, at der mangler åbenhed omkring løn og lønforskelle. Samtidig pegede undersøgelsen på, at det ofte er mænd, der varetager de funktioner, der giver tillæg."

SL (Socialpædagogernes Landsforbund)

SL deltog aktivt i "Lønkommissionen" og udover afdækning af begrebet "arbejde af samme værdi" medvirkede SL i den forbindelse til at sikre, at kommissionens

⁹ Lokal løn på kommunale arbejdspladser – Forskelle i kvinders og mænds løn - Rapport 12:18

arbejde blev mainstreamet. SL har i forlængelse af arbejdet i Lønkommissionen sammen med en række organisationer BUPL, Sundhedskartellet og DS indledt det såkaldte 2020-samarbejde vedrørende det moderne ligelønsproblem.

Lønkommissionen fastslog således helt uomtvisteligt, at ”... tekniske grupper aflønnes højere end omsorgsrelaterede grupper.”

SL har sammen med 2020-samarbejdet afholdt møder med alle Folketingets arbejdsmarkeds- og ligestillingsordførere samt haft foretræde for Folketingets ligestillings- og beskæftigelsesudvalg.

2020-samarbejdet har fokus på processen om revision af EU's direktiv om ligestilling (2006/54.). 2020-samarbejdet har arbejdet for en revision af direktivet. Det konkrete arbejde i forhold til at påvirke EU-lovgivningen har ført til, at Parlamentets ligestillingsudvalg (FEMM) i foråret 2012 gennemførte en række drøftelser om ligeløn. Disse drøftelser førte til udarbejdelse af en betænkning med anbefalinger til Kommissionen om at revidere direktiv 2006/54. FEMM's betænkning blev vedtaget af Europa Parlamentet i 24. maj 2012 og herefter overgivet til Kommissionen.

2020-samarbejdet har arbejdet for at formidle det moderne ligelønsproblem og har i anledning af 8. marts udarbejdet en kronik, der blev bragt i Politiken samt i anledning af 1. maj udarbejdet et debatindlæg, der blev bragt i Kristeligt Dagblad.

SL har i samarbejde med FOA, 3F og HK stået bag kampagnen ”Kvindernes sidste arbejdsdag”.

6.2 FTF

- Karen Sjørup har modtaget Sundhedskartellets ny indstiftede Ligelønspris. Karen Sjørup fik prisen, da hun er en af landets mest anerkendte eksperter inden for køn og ligestilling og har skrevet en lang række videnskabelige artikler og bøger om køn, arbejde og velfærd.
- BUPL, Sundhedskartellet og Dansk Socialrådgiverforening har sammen med Socialpædagogernes Landsforbund igangsat et 2020-samarbejde med henblik på at opnå ligeløn inden 2020. Samarbejdet er opstået i kølvandet på Lønkommissionens arbejde. Lønkommissionens rapport påviste, at særligt kvinder med mellemlange videregående uddannelser, der arbejder i den offentlige sektor, har et stort lønefterslæb. De fire organisationer repræsenterer en stor del af disse kvinder, og det er organisationernes skøn, at man ved at samarbejde om det fælles problem står stærkest.

Samarbejdet har et blik rettet mod Christiansborg, og der er en løbende dialog med partiernes ligestillings- og arbejdsmarkedsordførere.

- Det danske arbejdsmarked er kønsopdelt. Kvinderne arbejder primært i den offentlige sektor og mændene i den private sektor. Mange fag er næsten udelukkende enten kvindefag eller mandefag. Kvinder arbejder med mennesker og mænd med teknik.

Sammenligning af arbejde af samme værdi er udgangspunktet for den danske ligelønslovgivning: ”bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer”.

Kvindefag lønnes lavere end mandefag. Dette er dokumenteret i SFI-rapporten: Er kvindefag lavtlønsfag?¹⁰ rapport 11:19. For at kunne løse dette er der brug for redskaber, der gør det muligt at foretage en sammenligning mellem forskellige fag. Hvad menes med arbejde af samme værdi?

- I Sverige og i Norge er i ligelønslovgivningen indbygget et jobvurderingssystem, der gør, at man kan sammenligne jobs i forskellige fag.
- Arbejdet med ligelønsproblematikken i FTF’s medlemsorganisationer indskrænker sig ikke kun til nationale kontakter og Nordisk samarbejde. Der er også en løbende dialog med EU-systemet, herunder EU-parlamentarikere, Europarlementet og Ligestillingsudvalget i EU for at få forbedret den europæiske retstilstand omkring ligeløn.

6.3 Akademikernes Centralorganisation (AC)

AC har peget på en række initiativer og indsatser, som AC har medvirket til de seneste tre år. Såvel som hovedorganisation og som forhandlingsorganisation.

- AC spillede en aktiv rolle i Lønkommissionen ud fra en grundopfattelse af nødvendigheden af at få skabt et fælles billede af, hvor langt Danmark er nået i spørgsmålet om ligeløn/ligestilling mellem mænd og kvinder.
- AC finder, at der er behov for opgørelser af standardiserede livsindkomstberegninger, hvor der tages højde for arbejdsmarkedstilknytning, uddannelse mv. AC mener, det vil kunne bidrage yderligere til afklaringen af eventuelle kønsmæssige lønforskelle – særligt hvis der også tages højde for vilkårene som pensionist.
- AC’s medlemsorganisationer har i forlængelse af Lønkommissionens diskussion om kvinders veje til ledelse i den offentlige sektor bl.a. via egne fagblade og debatindlæg i pressen gjort opmærksom på kvindernes manglende karrieremuligheder. Hovedfokus har været kvinder i ledelsesstillinger, og hvilke redskaber der skal til for at få rekrutteret flere kvinder til disse stillinger.
- På det statslige og det kommunale forhandlingsområde har AC medvirket i udarbejdelsen af de lønstatistiske forhandlingsportaler – ”Lønoverblik.dk”(stat), ”Kommunal lønstatistik.dk”(KL). Disse offentligt tilgængelige statistikker er oprettet ud fra et ønske om at give lokale forhandlere (arbejdsgivere og tillidsrepræsentanter) fælles værktøjer til at kunne følge den lokale løndannelse, herunder vurdere den kønsmæssige lønudvikling inden for faggrupper.

¹⁰ Er kvindefag lavtlønsfag? - Rapport 11:19

- Et element i OK11 forhandlingsresultatet på det kommunale område var et projekt om kønsligestilling og lokal løndannelse. Rapporten er også beskrevet under 3 F.
- Ved såvel OK11 som ved de nuværende OK13 forhandlinger har AC – sammen med de øvrige lønmodtagerorganisationer på det offentlige område – fremsat krav om at øge antallet af uger med lønnet barsel til far, fordi det er det eneste reelle instrument, som kan modvirke den kønsmæssige uligestilling i relation til såvel løn, pension, karriere mv. Kravet blev afvist ved OK11 forhandlingerne, men fremlægges ved OK13 som et af få udvalgte pejlemærker i denne forhandlingsrunde.

Forbundet Kommunikation og Sprog (KS) har udarbejdet et detaljeret overblik over egne initiativer på ligelønsområdet:

KS har udviklet en barselsrefusionsberegner, hvor det er muligt at foretage en individuel beregning for de virksomheder, der er omfattet af Barsel.dk.

For hovedparten af vores medlemmers vedkommende kan det med udgangspunkt i beregneren sikre, at både mænd og kvinder får en højere løn i en længere periode, samtidig med at arbejdsgiveren kan holdes udgiftsneutral. Forbundet har gentagne gange oplevet, at denne konkrete rådgivning rent faktisk får de små- og mellemstore virksomheder til at anvende ordningen.

KS har i perioden afholdt barselskarrierecaféer for at sikre faglig sparring mellem de barslende i en tid, hvor fagligheden træder i baggrunden. Dels har formålet været faglige oplæg, og dels har der været en langsigtet strategi med den hensigt at fastholde de barslende på arbejdsmarkedet. På den måde har KS til hensigt at minimere risikoen for, at barselorloven har indflydelse på den barslendes lønudvikling.

Siden starten af året har KS opprioriteret farens barsel og har som led i dette arbejde udarbejdet en barselspjece særligt til faren.

KS har også på tegnebrættet at arbejde for sikring af syge barslendes vilkår.”

6.4 Kristelig Fagbevægelse (Krifa)

- Overenskomst tiltag på ligelønsområdet
Kristelig Fagbevægelse har bl.a. haft følgende overenskomstmæssige tiltag
- Øget ligestilling under forældreorlov på dagpenge med et betalt pensions kompensationsbeløb
Dette øger ligestillingen mellem den, der tager forældreorlov på dagpenge, og den der forbliver på arbejdet. Statistisk er det hyppigst kvinderne, der holder orlov. Dermed opstår en reduceret livsindtægt og pensionsbetaling til følge.
- Fjernelse af lønmaksimum for løn under forældreorlov
Dette støtter bestræbelserne på, at det ikke er økonomi og størrelsen i

lønniveauer, der bestemmer hvilken af forældrene der passer barnet.

- Udvidelse af perioden for lønnet forældreorlov
Dette støtter bestræbelserne på, at det ikke er økonomi og størrelsen i lønniveauer, der bestemmer hvilken af forældrene der passer barnet.
- Øget fleksibilitet i placeringen af den lønnede del af forældreorloven
Hvis den lønnede del af forældreorloven kan ligge senere, kan det forventes, at fædre i højere grad vil tage dele af forældreorloven.
- Lønmodtagerlov
Kristelig Fagbevægelse har haft en større kampagne for at fremme lovgivning på arbejdsmarkedet.

6.5 Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

DA og DA's medlemsorganisationer har siden sidste ligelønsredegørelse iværksat en lang række initiativer på hele ligestillingsområdet. Særligt ligelønsområdet har haft fokus, specielt i forbindelse med overenskomstforhandlingerne på DA/LO-området.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2010 var en del af forhandlingsresultatet på flere decentrale områder, at ligelønsloven blev indskrevet i overenskomsterne, og en bestemmelse om etablering af et DA/LO ligelønsnævn, alternativt et decentralt ligelønsnævn på overenskomstområderne.

Til dato er der oprettet tre ligelønsnævn – to under DI (DI/CO-I og DI vedr. normalslønsområder) og et under DE-A/HK, og et fjerde er undervejs (BYG/BAT-Kartellet). Der har til dato ikke været sager i de to nævn, men der er en sag undervejs til DI/CO-I-ligelønsnævnet.

DA's medlemsorganisationer yder herudover løbende en lang række services til deres medlemsvirksomheder, bl.a.

- Information til medlemsvirksomheder om kønsopdelt lønstatistik via nyhedsbreve, hjemmeside og kontakt til virksomheder, der opfylder betingelserne for at udarbejde lønstatistik
- Erindringsskrivelser om forpligtelsen til at udarbejde den kønsopdelte lønstatistik
- Gå hjem møder om kønsopdelt lønstatistik

Herudover har DA iværksat følgende:

- Opdatering af NETSTAT – et lønstatistisk redskab til brug for virksomhederne, som omfatter kønsopdelte lønstatistikker
- Dialogforum hvor DA og DA's medlemsorganisationer mødes og erfaringsudveksler, herunder støtter hinanden i arbejdet med at hjælpe

virksomhederne omkring arbejdet med at udarbejde statistikken, herunder inddragelse af samarbejdsudvalget på virksomheden.

Herudover har man ved overenskomstforhandlingerne i både 2010 og 2012 aftalt at udvide bestemmelserne om løn under barsel, hvorefter der på hele DA/LO-området ydes løn under barsel til faderen og moderen, således at kvinderne er berettiget til fuld løn i 4 uger før og 14 uger efter fødslen. I samme periode ydes to ugers fuld løn til faderen. Herefter er faderen og moderen berettiget til hver især 4 ugers løn med loft, og endelig kan forældrene selv bestemme, hvem af dem der skal have de sidste 3 ugers løn med loft.

Endelig er det aftalt at udvide den periode, hvor der er betalt barselorlov, således at denne kan afholdes i perioden fra fødslen og 52 uger frem, mod tidligere hvor den betalte barselorlov skulle holdes i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov.

6.6 Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)

FA og FA's medlemsvirksomheder har fortsat stor opmærksomhed på ligelønsområdet. Til brug for arbejdet med ligeløn har FA de sidste 3 år haft følgende initiativer:

- **Gratis ligelønsstatistik**
FA udarbejder hvert år virksomhedsspecifikke ligelønsstatistikker for medlemsvirksomhederne. Virksomhederne kan hente deres egen statistik på FA's hjemmeside. I forbindelse med ligelønsstatistikkerne rådgiver FA medlemsvirksomhederne om loven, de anvendte lønbegreber og jobfunktioner.
- **Fokus på ligeløn i udvalg**
Ligeløn drøftes tilbagevendende i flere af FA's udvalg. De kønsmæssige forskelle, der ses i branchestatistikker, genkendes ikke i de enkelte virksomheder.
- **Kurser**
FA underviser i ligelønsloven på kurser i HR-jura målrettet medarbejdere i HR-afdelinger og ledere med personaleansvar i medlemsvirksomhederne

6.7 Kommunernes Landsforening (KL)

- **KL har sammen med KTO og enkelte organisationer, igangsat flere aktiviteter, der på forskellige måder har fokus på ligeløn. Det omhandler for eksempel om lettere tilgængelig kønsopdelt lønstatistik, analyser af lønforskelle indenfor samme personalegruppe samt indsamling og udbredelse af kommunernes erfaringer med implementering af "Charter for flere kvinder i ledelse".**
- **Ny aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger**
På det kommunale område er der mellem KL og henholdsvis KTO og Sundhedskartellet i september 2012 indgået nye og forenklede aftaler om statistikgrundlag, herunder kønsopdelte, for de lokale lønforhandlinger. Der er oprettet en hjemmeside med kommunal lønstatistik på Det Fælleskommunale Løndatakontor1 - FLD's hjemmeside

(<http://fldnet.dk/statistik/kommuneloenstat>).

Parterne har udarbejdet en fælles kvik-guide til at udarbejde statistikken (<http://www.fldnet.dk/statistik/kommuneloenstat/Kvikguide.pdf>).

Samtidig har parterne også afsat en halv million kroner til at promovere anvendelsen af lønstatistik og den nye hjemmeside. Statistikken er kønsopdelt og giver såvel ledere som medarbejdere let adgang til og overblik over lønforskelle mellem mænd og kvinder. Netop den kønsopdelte lønstatistik har været et fokuspunkt i udviklingen af den nye hjemmeside.

Med de nye aftaler fra september 2012 er lønstatistikken yderligere udbygget til også at omfatte kvinders løn i procent af mænds for alle elementer.

Det er KL's vurdering, at de nye aftaler om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger vil være med til at øge fokus på lønforskelle mellem kønnene i kommunerne, især fordi kvindernes gennemsnitsløn nu fast fremgår i procent af mændenes indenfor samme personalegruppe i kommunen.

Det er muligt at lave en kønsopdelt lønstatistik for kommunens personale samlet, men statistikkerne kan også opdeles på overenskomstområder.

- Øvrige initiativer
KL har udarbejdet en handlingsplan for mangfoldighed, der blandt andet handler om at få kvinder i fokus i kommunernes ledertalentprogrammer. KL har anbefalet kommunerne at tilslutte sig Ligestillingsministerens Charter for flere kvinder i ledelse.

KL har i samarbejde med Institut for Menneskerettigheder og Københavns Kommune afholdt en inspirationskonference om ligebehandling og mangfoldighed. KL og KTO har gennemført et projekt om lønforskelle mellem kvinder og mænd inden for samme personalegruppe. KL og KTO har aftalt et projekt om at undersøge kommunernes erfaringer med implementering af Charter for flere kvinder i ledelse og udbredelse af erfaringerne. KL og Sundhedskartellet (SHK) har aftalt et projekt om ligestilling – det kønsopdelte arbejdsmarked.

6.8 Danske Regioner

- Fokus på ligeløn via kønsopdelt lønstatistik og MED-systemet
På det regionale område er der en forpligtigelse til at udarbejde og drøfte kønsopdelt lønstatistik, og forankringen er sikret på flere niveauer.

I henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse fremgår bl.a., at der i Hovedudvalget er en gensidig pligt til at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele regionen. Videre fremgår det eksplicit af aftalen, at der bl.a. skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af regionens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik.

- Derudover føres der lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer. I den henseende er der indgået en "Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger", hvori der indgår en forpligtigelse til at udarbejde og udveksle kønsopdelt lønstatistik. Det betyder i praksis, at regionen foranlediger, at der udarbejdes og udveksles forhandlerstatistik i god tid forud for lønforhandlingen på det forhandlingsniveau, hvor forhandlingen gennemføres (eksempelvis afdelingsniveau).

Aftalen sikrer dermed, at arbejdsgiveren og repræsentanten for den forhandlingsberettigede organisation har samme statistik til rådighed ved forhandlingen. Forhandlerstatistikken skal derudover udarbejdes for personale- og stillingskategorier på det relevante forhandlingsniveau suppleret med personale- og stillingskategorier på institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau, således at der er et sammenligningsgrundlag opad i organisationen. Statistikken skal opdeles på alle ansatte, alle ansatte ekskl. ekstraordinært ansatte, ansatte begge år i samme stilling, grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse, pension og køn. I praksis udarbejdes statistikken dels af den løndataproducent, som regionerne anvender til det (FLD) og findes offentligt tilgængeligt på løndataproducentens hjemmeside, dels af de enkelte regioner selv.

Danske Regioner vurderer, at aftalerne fungerer efter hensigten, idet den naturlige kobling med de 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.

Øvrige initiativer inden for ligelønsområdet:

- Undersøgelse om deltidsbeskæftigelse på regionale arbejdspladser.
- Det kønsopdelte arbejdsmarked – kortlægning af forklaringsfaktorer og iværksatte initiativer.
- Der pågår på nuværende tidspunkt drøftelser om mulig udarbejdelse af fælles retningslinjer for, hvordan man kan fremme kvinder i ledelse.

6.9 Moderniseringsstyrelsen

- Lønkommissionen
I forbindelse med Moderniseringsstyrelsens ligelønsindsats spiller Lønkommissionens undersøgelser en helt central rolle.

Lønkommissionen blev nedsat i kølvandet på overenskomstforhandlingerne i 2008. En af kommissionens opgaver var at gennemføre analyser, der kunne belyse, om der i den offentlige sektor er lønforskelle mellem mænd og kvinder.

Lønkommissionen afgav sin redegørelse i maj 2010. Kommissionen konkluderede, at der i den offentlige sektor ydes samme løn for samme arbejde,

og forskellig løn for forskelligt arbejde.

Kommissionen indledte sit arbejde med at fastlægge to lønbegreber til brug for sine analyser: Den præsterede timefortjeneste og den standardberegnete timefortjeneste. Den standardberegnete timefortjeneste påvirkes ikke af fraværets omfang, hvilket gør den velegnet til ligelønsanalyser.

Kommissionens undersøgelser viste, at lønforskellen mellem mænd og kvinder inden for samme fag og med samme arbejdsfunktion i gennemsnit er mellem ½ og 3 pct. afhængig af lønbegreb. For arbejdsmarkedet som helhed og inden for den offentlige sektor er der en lønforskel mellem mænd og kvinder på 14-20 pct. afhængig af lønbegreb.

I henhold til Lønkommissionen hænger lønforskellen sammen med, at mænd og kvinder arbejder i forskellige fag og har forskellige arbejdsfunktioner med forskellig aflønning.

Kommissionen undersøgte endvidere, om der i relation til ligelønsloven er problemer med ligeløn på det offentlige område. Der blev gennemført en række sammenligninger af udvalgte grupper på det offentlige område med henblik på at vurdere, om de udførte arbejde af samme værdi. Kommissionen kunne imidlertid ikke på de givne præmisser, herunder den valgte metode, konkludere herpå.

Lønkommissionens undersøgelser udgør samlet set et meget væsentligt bidrag til belysning og forklaring af lønforskelle mellem mænd og kvinder i den offentlige sektor.

- Initiativer vedrørende kønsopdelt lønstatistik
Det har siden 2008 været muligt for statens virksomheder at trække en kønsopdelt lønstatistik i Moderniseringsstyrelsens statistikportal ISOLA.

Opdelingerne kan baseres på stillingsbetegnelser, overenskomstområder eller jobfunktionskode (DISCO). Generelt kan alle tal for lønudvikling, tillægsfordeling mv. opgøres for henholdsvis mænd og kvinder.

Samtidig fungerer statistikadgangen som et analyseværktøj, og den enkelte virksomhed kan nedbryde tallene på individniveau. Tallene opdateres hvert kvartal, og der er derfor mulighed for at følge udviklingen tæt. I 2012 er der i ISOLA trukket 878 kønsopdelte lønstatistikker.

I 2010 åbnede Moderniseringsstyrelsen for en ny og forbedret udgave af rapportværktøjet HRmeter, der danner nøgletal til ledelsesinformation, virksomhedsoverblik og benchmarking. HRmeter tilbyder mange kønsopdelte nøgletal om personalesammensætning, sygefravær og lønforhold. Rapporterne kan bestilles og skræddersys af alle ISOLA-brugere.

6.10 Lederne

Lederne sætter løbende fokus på at belyse den kønsbestemte lønforskel blandt ledere. Lederne udarbejder hvert år en lønstatistik blandt sine medlemmer. Gennem de seneste 10 år har lønstatistikken indeholdt et særligt afsnit, der belyser lønforskellen mellem mandlige og kvindelige ledere, både den faktiske og den korrigerede lønforskel.

Bilag

- Høringssvar fra LO
- Høringssvar fra FTF
- Høringssvar fra AC
- Høringssvar fra Krifa
- Høringssvar fra DA
- Høringssvar fra FA
- Høringssvar fra KL
- Høringssvar fra Danske Regioner
- Høringssvar fra Moderniseringsstyrelsen
- Høringssvar fra Lederne