



Ligeløn

Lukket høring, Christiansborg 13. april 2016

Tine Skov Jensen, konsulent LO

Ole Just, cheføkonom HK

Lønforskelle

- Historiske årsager
- Det kønsopdelte arbejdsmarked
 - Offentlige sektor vs. private sektor
 - Omsorgsfag vs. tekniske fag
 - Familie vs. løn
- Diskrimination (bevidst/ubevidst)
 - "Tastes" og statistisk diskrimination
- Børnestråf

(Kilder: Ligelønskommissionen, SFI, IMR, LO's "Ruth Nielsen rapporten", Søgaard et. al)

Virksomhedsniveau

- Kønsopdelte lønstatistikker et vigtigt redskab
 - Åbenhed og gennemsigtighed om løn
 - Omkostningsfuldt for den enkelte medarbejder
- (IMR: Erfaringer fra ligelønssager, 2015)

Kønsopdelt lønstatistik

- Hvad siger nuværende lov om ligelønsstatistik?
- Hvorfor bør den forbedres? (Lovforslaget fra 2014)

Kønsopdelt lønstatistik

Lov om lige løn til mænd og kvinder

Fra 16. feb. 2016 tilbagerullet til niveauet fra ændringen i 2007:

- Målgruppen afgrænses til mindst 35 lønmodtagere og mindst 10 af hvert køn (6-cifrede DISCO-kode).
- Kønsopdelt lønstatistik udarbejdes til brug for høring og information af de ansatte
- Virksomhederne vil automatisk få tilsendt kønsopdelt lønstatistik

Konklusioner fra SFI evaluering 2011:

70-80 pct. af virksomheder overholder ikke loven

→ Mere synlighed og mere dialog på den enkelte virksomhed

→ Nemmere adgang til lønstatistikker

→ Gruppestørrelser for store (DISCO-kode) ift. små- og mellemstore virksomheder

Anonymitet

- Standardberegnet timefortjeneste
=(Grundløn mv. + Ferie- og søgnehelligdagsbetaling)/(Betalte timer - Fraværstimer - Overarbejdstimer) + (Personalegoder + Uregelmæssige betalinger + Særlige feriegodtgørelse)/(Betalte timer - Over-arbejdstimer) + (Pensionsbidrag+Genetillæg)/ Betalte timer.
- Sikker viden om alle lønelementer for for alle på nær en (N-1) i den samme 6-cifrede disco-gruppe for at kunne bestemme lønnen for den enkelte.
- Lønforskellen beregnes i pct.
- Andre praktiske problemstillinger (nuværende og tidligere medarbejdere, gamle lønninger m.v., flere arbejdssteder).

Behov for et kønsneutralt lønbegreb

	Ansæt uden fravær (mand)	Ansæt med fravær (kvinde)
Løn		
Årlig fortjeneste (kr.)	384.800	384.800
Timer		
Betalte timer	1.924	1.924
Fraværstimer	-	1.036
Ferietimer	185	185
Søgnehelligdagstimer	59	59
Præsterede timer	1.680	644
Timelønninger		
Fortjeneste pr. præsteret time (kr.)	229	598
Standardberegnete timefortjeneste (kr.)	200	200

Andre indsatsområder

- Det kønsopdelte arbejdsmarked
- Mere lige fordeling af barsels/forældreorlov
- Lige løn for arbejde af samme værdi



Lige forældreskab – lige rettigheder

- Far:
 - 2 uger
 - 10 pct.
 - Uændret tidsforbrug på arbejdsmarkedet
(Rockwool, 2016)
- Mor:
 - 18 uger
 - 90 pct.
 - Går ned i tid på arbejdsmarkedet (men op i tid for det ubetalte arbejde i hjemmet)

Mor får ”børnestrif”

80 pct. af løngabet kan forklares ved, at hun får børn.

Hvert barn koster hende 10 pct. i løn

20 år efter første barn, afspejles det stadig i lønnen

(Kleven, Landais & Sogaard, 2015)

LO / Ruth Nielsen rapporten: Lige løn og arbejde af samme værdi (2012)



- Der bør ske en præcisering af begrebet "Arbejde af samme værdi" i Ligelønsloven §1, stk. 3.:

"Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer"

Retten til lige løn gælder uafhængigt af om arbejdstagerne tilhører forskellige jobs eller fag, eller er reguleret i forskellige kollektive overenskomster. Der bør foretages egentlige kønsneutrale jobvurderinger, for at fastslå arbejde af samme værdi.

Politiske visioner for en moderne ligestillings-, familie- og arbejdsmarkedspolitik

Hvor kvinder og mænd får lige løn for samme arbejde og arbejde af samme værdi.

Hvor mor og far er forældre på lige fod

Hvor skellet ml kvindefag og mandefag nedbrydes

Anbefalinger:

Ligelønsloven skal overholdes (og revideres):

- Virksomheder skal udarbejde og arbejde med kønsopdelt lønstatistik.
- Arbejde af samme værdi bør specificeres

Barsels-/forældreorlov bør deles mere lige mellem mor og far

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet bør mindskes (herunder uddannelsessystemet).