

Beskæftigelsesministeriet

Bmdldep-cal@bm.dk
cki@bm.dk

Høring over udkast til lovforslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik).

Med lovforslaget ønsker regeringen at målrette reglerne om kønsopdelt lønstatistik til de virksomheder, som i forvejen er omfattet af reglerne om information og høring af lønmodtagere. Dette indebærer, at grænsen for, hvornår en virksomhed er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik ændres, så det fremover er virksomheder med mindst 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf med mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, som er omfattet.

Akademikerne finder at det er den helt forkerte vej at gå.

Lovforslaget vil få som konsekvens, at der bliver langt færre virksomheder, som bliver omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Hermed sker der en markant svækkelse af arbejdet med at sikre ligeløn på det danske arbejdsmarked.

Akademikernes medlemsorganisationer udarbejder lønstatistikker baseret på medlemsindberetninger. Af disse fremgår bl.a. at der på det danske arbejdsmarked fortsat er en uforklarlig lønforskel mellem mænd og kvinder på mellem 4,3% og 9,4% afhængigt af faggruppe. Dette er en alarmerende forskel.

Derfor havde Akademikerne store forventninger til lovændringen fra 1. januar 2015, som skulle føre til, at langt flere og langt mindre virksomheder blev omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, da dette kunne være et kærkommet instrument til at få udjævnet de uforklarlige lønforskelle mellem kønnene på det danske arbejdsmarked. I den forbindelse bør nævnes, at det danske arbejdsmarked i høj grad er karakteriseret af en overvægt af små og mellemstore virksomheder med under 35 ansatte. Alene derfor var det rigtigt tænkt med lovændringen pr. 1. januar 2015.

Akademikerne finder det uforståeligt, at regeringen nu med lovforslaget helt tilsidesætter det arbejde, der allerede er gjort bl.a. i Danmarks Statistik og hos arbejdsgiverorganisationer til at kunne håndtere og udar-

Den 12. november 2015
Sagsnr. S-2015-734
Dok.nr. D-2015-22516
jdj/kef

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Nørre Voldgade 29, 3. sal
DK - 1358
København K.

T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

bejde kønsopdelte lønstatistikker efter lovændringen pr. 1. januar 2015. Disse lønstatistikker skulle udarbejdes første gang senest den 1. september 2016 på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2015.

Akademikerne skal i den forbindelse erindre om, at der i lovændringen pr. 1. januar 2015 var indbygget en evalueringsbestemmelse, hvorefter lovændringen skulle evalueres i 2019. Akademikerne skal derfor foreslå, at regeringen venter med at ændre lovgivningen om kønsopdelt lønstatistik til efter evalueringen i 2019. Herved vil en eventuel lovændring kunne foretages på et mere oplyst grundlag.

Akademikerne skal endvidere henvise til, at I SFI's evaluering af gældende regler på ligelønsområdet fra 2011.

Af SFI's evaluering fremgik bl.a., at kriterierne om 35 fuldtidsansatte og mindst 10 af hvert køn inden for samme arbejdsfunktion medfører, at det er et skævt og begrænset udvalg af danske virksomheder, der er omfattet (SFI s. 22). Hvis et mere repræsentativt udvalg af danske virksomheder skal være omfattet af reglerne, bør man se kritisk på 10/10-kriteriet.

10/10 kriteriet gør det vanskeligt at finde jobgrupper, der er omfattet af lovkravet, selv på store virksomheder (SFI s. 18). En af de interviewede virksomheder anførte, at man, for at imødekomme kravet om 10 af hvert køn i en faggruppe, slog grupper sammen, hvilket reelt førte til at statistikken blev meningsløs (SFI s. 94).

Med lovændringen pr. 1. januar 2015, hvor kriteriet blev sat ned til 3 af hvert køn imødekom man denne udfordring, idet flere som følge heraf kunne opfylde kravene for at blive klassificeret inden for et givet DISCO-gruppeniveau eller tilsvarende gruppeniveau.

Ved at føre kriterierne tilbage til før 1. januar 2015, ignorerer man dermed den kritik som SFI kom med af 10/10-kriteriet og undgår at forholde sig til det faktum, at det er vanskeligt at finde jobgrupper der opfylder 10/10-kriteriet på virksomhederne.

Desuden er det værd at bemærke, at i SFI's evaluering af loven i 2011 bl.a. anførte, at reglerne for kønsopdelt lønstatistik var utilstrækkelige, idet kun mellem en tredjedel og en fjerdedel af de omfattede virksomheder overholdt loven.

Kombinationen af, at færre virksomheder som følge af ændringen vil være omfattet af reglerne samt det forhold at lønmodtagernes adgang til lønstatistikken forringes, udgør ifølge Akademikerne en stor svækkelse af synligheden og informationen om mænds og kvinders aflønning på den enkelte virksomhed. Dertil kommer, at grundlaget for at arbejde med ligeløn på virksomheden forringes tilsvarende.

Det er endvidere anført i SFI's evaluering, at den 6-cifrede DISCO-kode og den statistik, som er bygget op omkring koden, opleves af både lede-

re og ansatte som vanskelig at arbejde med, og i nogle tilfælde opleves den mere som en barriere end en hjælp.

Evalueringen påpeger, at der mangler en kobling mellem statistikens teoretiske grupper (DISCO-kodegrupperne) og de virksomhedsnære forhold: lønforhandlinger, lønpolitik, overenskomstregler og lovkrav om lige løn. Både ledere, ansatte og repræsentanter kan således have brug for hjælp til at knytte forbindelsen mellem den foreslåede lønstatistik på den ene side og de praktiske forhold på virksomheden på den anden side.

Lovforslagets kobling til virksomheder der er omfattet af reglerne om information og høring skaber også en række problemer i forhold til faggrupper, som ikke er organiseret under LO, og som er ansat på virksomheder, der er omfattet af Samarbejdsaftalen mellem DA-LO. Dette er tilfældet for akademikere. Akademiker-repræsentanter ansat på virksomheder, der er omfattet af Samarbejdsaftalen mellem DA-LO har ikke nogen ret til direkte repræsentation i samarbejdsstrukturen på virksomheden, og herved ikke nogen direkte adgang til drøftelserne af de kønsopdelte lønstatistikker i samarbejdsstrukturen på virksomheden.

Derfor kan det være ødelæggende for arbejdet med at sikre ligeløn for akademikere også på virksomheder der har en størrelse for at være omfattet af lovforslaget om kønsopdelte lønstatistikker, når lovforslaget ophæver virksomhedens pligt til at udlevere kønsopdelt lønstatistik til virksomhedens lønmodtagerrepræsentanter senest 2 måneder efter at den er udarbejdet eller modtaget, samt virksomhedens pligt til, at udlevere lønstatistikken til en lønmodtager efter anmodning, såfremt der ikke er en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden jf. nugældende § 5a, stk.4.

Akademikerne skal derfor anbefale, at der i det mindste i lovforslaget præciseres, at virksomheden har pligt til at udlevere samt sikre mulighed for at drøfte den kønsopdelte lønstatistik til en lønmodtager efter anmodning, når denne ikke har en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, som er direkte repræsenteret i samarbejdsstrukturen.

Akademikerne skal afslutningsvis bemærke, at det er positivt, at Danmarks Statistiks forpligtelse til at fremsende lønstatistik til virksomheden fastholdes, idet dette er med til at lette adgangen til lønstatistik og sikre at virksomheder, der indberetter oplysningerne får adgang til statistikken.

Med venlig hilsen



Jesper David Jensen
D: 22495862
E: jdj@ac.dk