

Baggrundsnotat vedr. ændring af ligelønsloven 2015

Regeringen vil ændre ligelønsloven, så den føres tilbage til den lov, der blev vedtaget i 2006. Dermed risikerer regeringen at sætte arbejdet hen mod lige løn mellem mænd og kvinder i stå.

I 2001 vedtog SR-regeringen sammen med SF og Enhedslisten en ændring af ligelønsloven, der pålagde virksomhederne at udarbejde lønstatistik, gældende fra 1. juli 2002, dvs. efter det forestående valg. Da V og K i 2001 dannede regering udskød man i første omgang lovens ikrafttrædelse.

I 2006 vedtog VK-regeringen sammen med Dansk Folkeparti en ny og mindre omfattende lov om ligelønsstatistik. I 2014 gentog forløbet sig, idet SR-regeringen, sammen med SF og Enhedslisten, vedtog en ny ligelønslov, som bl.a. indebærer at Danmarks Statistik hvert år skal udsende en ligelønsstatistik til de virksomheder, som er omfattet af loven. Denne ligelønsstatistik skulle være udsendt første gang i september 2016, men med den bebudede lovændring, bliver det ikke til noget.

SFI udarbejdede i 2011 en evaluering af den lov, som Venstre-regeringen nu ønsker at genindføre. Rapporten var stærkt kritisk og konkluderede kort sagt, at loven ikke virker. Det viser sig, at mange virksomheder ikke udarbejder statistikken¹.

Indførelsen af ligelønsstatistik har været en mærkesag for HK siden Danfoss-sagen.² HK har flere gange påvist ligelønsproblemer blandt medlemmerne. Seneste analyse er foretaget på baggrund data fra 2012 og viser en lønforskel på 12,1 procent, hvor knap halvdelen af lønforskellen er uforklaret og kan være et udtryk for uligeløn.³ Lønforskellene er størst i den private sektor. SFI har gennemført flere lignende undersøgelser, der viser, at lønforskellene mellem mænd og kvinder er størst i den private sektor.

¹ Analysen findes på <http://sfi.dk/rapportoplysninger-4681.aspx?Action=1&NewsId=3248&PID=9267>

Det fremgår, at kun 1/3 del de virksomheder, der var omfattet af loven, udarbejder en ligelønsstatistik. På mindst 1/3 af virksomhederne inddrages medarbejderne ikke. Med andre ord er det i bedste fald kun på omkring 20-25 pct. af virksomheder, at der udarbejdes lønstatistik og medarbejderne inddrages i en eller anden form. Der er en stærk formodning om at problemet med overholdelse af den tidligere lov var mest udbredt i den private sektor. Den lov, som blev vedtaget under SR i 2014, ville give medarbejderrepræsentanterne ret til at modtage den lønstatistik, som ville få tilsendt fra Danmarks Statistik.

² Danfoss-sagen er ligelønssag på Danfoss, som HK var part i. Sagen blev forelagt EU-domstolen til præjudiciel afgørelse. I kendelsen slås det fast, at det er nødvendigt, at virksomhederne giver mulighed for, at lønmodtagerne kan kontrollere om tildelingen af tillæg er i overensstemmelse med ligelønsprincippet, såfremt ligelønsloven skal kunne virke med den effektivitet, der er forudsat i ligelønsdirektivet og fastslået i EF-Domstolens dom. Afgørelsen i Danfoss-sagen fik stor principiel betydning for bestemmelserne på ligelønsmrådet. I 1997 blev der vedtaget en direktivændring af bevisbyrdereglerne i ligestillingsager og i 2002 blev der i ligelønsloven indført en pligt for virksomhederne om at udarbejde en årlig ligelønsstatistik for at give medarbejderne mulighed for at kontrollere om ligelønsloven blev overholdt.

³ Se bilag B.

⁴Bilag A: Uddrag af lovprogram for 2015/2016

Ændring af lov om løn til mænd og kvinder (Ændring af reglerne om kønsopdelt lønstatistik) (Dec I)

Med lovforslaget føres ligelønslovens regler om kønsopdelt lønstatistik tilbage til de regler, der blev vedtaget i 2006. Med forslaget vil der være pligt til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik for virksomheder med mindst 35 ansatte og 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion.

Bilag B: Uddrag af HK's seneste ligelønsanalyse

Tabellen nedenfor viser lønforskellen mellem mænd og kvinder for HK og HK's sektorer for 2012. Analysen er baseret på den standardberegneede timefortjeneste, som blev udviklet i forbindelse med Lønkommissionens arbejde.

	Privat	Handel	Stat	Kommunal	Alle
Arbejdsfunktion	5,2	1,7	3,5	4,8	3,4
Branche	-0,4	-	2,5	0,9	1,4
Erfaring	0,2	-1,1	0,3	0,2	-0,2
HK/København	-	0,1	0,6	0,2	0,2
Jobstatus	0,9	1,0	0,7	4,4	1,4
Uddannelse	-0,1	0,1	0,1	0,3	0,2
Forklaret	5,8	1,8	7,7	10,8	6,4
Uforklaret i alt	9,5	9,2	4,3	4,2	5,7
Lønforskel	15,3	11,0	12,0	15,0	12,1
Forklaret i pct.	38%	16%	64%	72%	53%

Kilde: Analyse pba Danmarks Statistiks lønstatistik for 2012

Lidt over halvdelen af lønforskellene mellem mænd og kvinder kan forklares (53 pct.). Størst er forklaringsgraden i de offentlige sektorer. I Kommunal kan 72 pct. af lønforskellen mellem mænd og kvinder forklares med, at mænd og kvinder typisk arbejder i forskellige arbejdsfunktioner og har forskellig jobstatus. Dertil kommer en række andre faktorer. I HK/Handel kan kun 16 pct. af lønforskellen forklares og størstedelen af lønforskellen er således uforklaret, hvilket indikerer, at de registervariable, som HK har adgang til via Danmarks Statistik ikke giver en tilstrækkeligt god beskrivelse af lønnen for mænd og kvinder og/eller, om der er tale om uligeløn.

⁴ Den seneste er fra 2013, <http://www.sfi.dk/pressemeddelelser-4599.aspx?Action=1&NewsId=4067&PID=9206>