

## **Bilag**

- **Hørings svar fra LO**
  - **Hørings svar fra FTF**
  - **Hørings svar fra AC**
  - **Hørings svar fra Krifa**
  - **Hørings svar fra DA**
  - **Hørings svar fra FA**
  - **Hørings svar fra KL**
  - **Hørings svar fra Danske Regioner**
  - **Hørings svar fra Moderniseringsstyrelsen**
  - **Hørings svar fra Lederne**
-



Landsorganisationen i Danmark  
Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32D  
Postboks 340  
2300 København S

Telefon 3524 6000  
Fax 3524 6300  
E-mail lo@lo.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Juridisk, Arbejdsretligt og Internationalt Center  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Sagsnr. 12-3400  
Vores ref. LRI/HSE/bhf  
Deres ref

*Sendt pr. e-mail til nicicenter@bm.dk og kat@bm.dk*

Den 17. december 2012

## **LO's bidrag til ligelønsredegørelse til Folketinget**

Beskæftigelsesministeriet har i mail af den 30. november 2012 bedt om bidrag om organisationernes indsats, herunder LO's indsats på ligelønsområdet med henblik på udarbejdelse af ligelønsredegørelse for 2012 til folketinget.

Indledningsvist vil vi dog gerne bemærke, at vi ser frem til regeringens udspil til ændring af ligelønsloven, herunder reglerne vedr. kønsopdelte lønstatistik. LO har flere gange påpeget, at det på virksomhedsniveauet ikke er muligt at identificere en eventuel uligeløn mellem kvinder og mænd med det anonymiseringsniveau, der ligger i loven i relation til de kønsopdelte lønstatistikker. Der er alt for få grupper af lønmodtagere, som 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 det behøvede at være. Endvidere viste SFI's evaluering fra 2011 af loven, at implementering 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.

LO ser på den baggrund frem til, at regeringen ved ændringer i ligelønsloven og en efterfølgende implementering imødekommer disse udfordringer.

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 den ny viden og de erfaringer, som lønkommissionens arbejde kastede af sig.
- Udredt feltet omkring arbejde af samme værdi i samarbejde med Ruth Nielsen, professor dr.jur. på CBS, set på internationale erfaringer og udfoldet hvad der kan - og bør - stå i lovgivningen. 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 i regi af forskellige seminarer og workshops.
- Anbefalingen om at skrive ligelønsloven ind i overenskomster er blevet fulgt i en lang række overenskomster på det private område, og man har på LO/DA niveauet endvidere prøvet kræfter med oprettelsen af et fælles ligelønsnævn. Det lykkedes ikke, men realiseredes i stedet decentralt, bl.a. på industriens område.
  - Udviklet en række konkrete ligeløns/ligestillingsværktøjer til brug for til 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. Turen bød på oplæg om ligeløn, om sager og på praktiske øvelser i forhold til at vurdere, hvorvidt noget var en potentiel sag.
  - I samarbejde med FIU's Udviklingsenhed, HK, 3F og CO-i indgået et samarbejde om et højprofileret FIU-kursus, der skal bidrage til det konkrete og helt virksomhedsnære arbejde med at sammenligne job på tværs af fag i relation til løngabet.
  - Gennemført fyraftensmøder om det til ligeløn relateret emne; køn og pensioner.
  - Haft ligeløn som fast tema på LO's særlige ligestillingswebsite, [www.loli.dk](http://www.loli.dk)
  - I kongresperioden 2011-2015 vedtaget en opprioriteret indsats på ligelønsområdet og det kønsopdelte arbejdsmarked
  - Løbende bidraget til den offentlige debat i medierne.
  - Sideløbende arbejdet seriøst med det kønsopdelte arbejdsmarked.

## Organisationernes bidrag

LO skal herudover på vegne af vores tilknyttede forbund og karteller fremhæve følgende vedr. deres arbejde på ligelønsområdet 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 Ligelønsnævn (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 kokkeområdet, 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, og at de gerne vil have flere rettigheder omkring orlov i forbindelse med nye børn i familien.

3F deltog aktivt i den tidligere regerings lønkommission og har udbredt resultatet til relevante fora.

Analyseresultaterne bruges i det videre informationsarbejde.

- **Overenskomster**

Der er indgået aftale om nedsættelse af ligebehandlingsnævn indenfor 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 barsels- 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 har opmærksomhed 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 stor konference på Københavns Rådhus blev 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 på dansk.

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 i 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 vundet sag om efterbetaling på minimalløns-området i 2012 i Landsretten.

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.

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 muligt at se lønforskellene for mere end 400 arbejdsfunktioner,
- i samarbejde med FOA, 3F og SL gennem TRE år stået bag kampagne n”Κωνδερνεσ σιδστε αρβεφδσδαγ”,
- uddannet tillidsrepræsentanter om ligeløn
- afholdt medlemsmøder om løn og ligeløn

- i regi af FIU-Kønsligestilling udviklet kursus om arbejde af samme værdi
- 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 de 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 SFI – 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

- SL deltog aktivt i ”Lønkommissionen” og udover afdækning af begrebet ” arbejde af samme værdi” medvirkede SL i den forbindelse til at sikre at kommissionens arbejde blev mainstreamet.
- SL har i forlængelse af 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, tydeligere for de udvalgte grupper med en mellemlang videregående uddannelse. Fag med mange kvindelige ansatte – socialrådgivere, fysioterapeuter, pædagoger, sygeplejersker og socialpædagoger – aflønnes således lavere end de fag med mange mandligt ansatte ...”.
- 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 arbejdet med at dokumentere ligelønsproblemet overfor Christiansborg politikerne. Det er sket med henblik på at få Ligelønsloven præciseret. 2020-samarbejdets anbefalinger til ændringer i ligelønsloven er primært hentet fra professor Ruth Niensens rapport om ligelønsloven, bestilt af LO.
- 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 betænkningen 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".

Med venlig hilsen



Lizette Risgaard  
Næstformand i LO

## Køn og løn arbejdet.

**Det danske arbejdsmarked er kønsopdelt. Der er behov for nye og supplerende redskaber for at kunne foretage en reel sammenligning af løn på tværs af sektorer og faggrupper. I både Norge og Sverige findes et jobvurderingssystem, der giver bedre mulighed for at sammenligne løn på tværs af faggrænser og sektorer.**

I forlængelse af FTF's skrivelse til beskæftigelsesministeriet fra 2009 kan det oplyses, at Karen Sjørup har modtaget Sundhedskartellet's 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.

"Karen Sjørup har i den grad været med til at bringe ligeløn og ligestilling på dagsorden. Hun har via videnskabelig dokumentation påpeget den store forskel, der er på kvinder og mænds løn, selv om de for eksempel har taget lige lange uddannelser. Og hun har gjort det klart, at så længe traditionelle kvindefag ikke bliver belønnet lige så højt som mandefag, så vil der ikke komme ligestilling i Danmark," udtaler Grete Christensen, formand for Sundhedskartellet, ved prisoverrækkelsen.

BUPL, Sundhedskartellet, 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 mellem lang 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? 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.



## Høring angående organisationernes indsats på ligelønsområdet

Til rette vedkommende.

Idet AC skal takke for medvirken i høringen vedrørende ligelønsredegørelsen- jf. brev fra Beskæftigelsesministeriet af 30. november 2012 ved Karen Thormann, vil vi gerne pege på en række initiativer og indsatser som AC har medvirket til de seneste 3 år. Såvel som hovedorganisation og som forhandlingsorganisation.

Indledningsvist skal fremhæves den store indsats, der blev lagt i arbejdet i Lønkommissionen. AC spillede en aktiv rolle her ud fra en grundopfattelse om nødvendigheden af, at få skabt et fælles billede af, hvor langt Danmark er nået i spørgsmålet om ligeløn/ligestilling mellem mænd og kvinder.

Kommissionens rapporter afdækkede, at langt størsteparten af lønforskellene kan forklares ud fra det sektoropdelte arbejdsmarked. Tages der endvidere højde for deltidsarbejde, branche, ledelse, uddannelse, anciennitet samt en række andre faktorer viste rapporten, at den såkaldt uforklarede lønforskel for mange faggrupper stort set var forsvundet.

Lønkommissionens arbejde førte også til en bredere erkendelse af, at diskussioner om ligeløn ikke alene kan tegnes ud fra øjeblikks billeder. Der er behov for opgørelser af standardiserede livsindkomstberegninger hvor der tages højde for arbejdsmarkedstilknytning, uddannelse mv. AC finder fortsat, at sidstnævnte tilgang vil kunne bidrage yderligere til afklaringen af eventuelle kønsmæssige lønforskelle – særligt hvis der også tages højde for vilkårene som pensionist.

Den 18. december 2012  
Sagsnr. S-2012-788  
Dok.nr. D-2012-21001  
gth/kef

AKADEMIKERNES  
CENTRALORGANISATION

THE DANISH CONFEDERATION  
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Postboks 2192  
Nørre Voldgade 29  
DK - 1017  
København K.

T +45 3369 4040  
F +45 3393 8540

E [ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk)  
W [www.ac.dk](http://www.ac.dk)

Lønkommissionen berørte endvidere diskussionen om kvinders veje til ledelse i den offentlige sektor. Her har AC's medlemsorganisationer efterfølgende på forskellig måde – bla. 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.

I AC kredsen diskuteres aktuelt den problemstilling, som det stadig stigende antal kvinder på de længerevarende uddannelser, rejser. Hvilke ligestillingsmæssige betydning dette struktur skift kan få bør være et fokusområde.

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 indenfor faggrupper.

Et element i OK11 forhandlingsresultatet på det kommunale område var et projekt om kønsligestilling og lokal løndannelse. Med udgangspunkt i en kortlægning af udvalgte større kommuner drøftede parterne, hvordan kønsaspektet indgår i kommunernes lønpolitik. Og SFI fik opgaven at lave en kvalitativ beskrivelse af den lokale løndannelse. Rapporten herom udkom i juni 2012 – "*Lokal løn på kommunale arbejdspladser*". Hovedresultaterne pegede på, at der ikke lokalt sker en kobling mellem løn og køn, samt at de tilgængelige kønsopdelte lønstatistikker ikke benyttes i tilknytning til forhandlingerne.

**Ved såvel OK11 som ved de nuværende OK13 forhandlinger har AC – sammen med de øvrige lønmodtager organisationer på det offentlige område – fremsat krav om, at øge antallet af uger med lønnet barsel til far. Dette ud fra en erkendelse af, at dette 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.**

Afslutningsvis et bidrag fra en af de større AC organisationer på det private arbejdsmarked. 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 vi 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. Vi har gentagne gange oplevet, at denne konkrete rådgivning rent faktisk får de små- og mellemstore virksomheder til at anvende ordningen.*

*Som led i vores arbejde med udbredelse af kendskabet til Barsel.dk har vi endvidere skrevet til beskæftigelsesministeren og ATP. Beskæftigelsesministeren oplyste i den anledning, at vores henvendelse har givet Barsel.dk en erkendelse af, at der er et behov for vejledning af virksomhederne, som man ikke hidtil har været tilstrækkeligt opmærksom på. ATP oplyste i forlængelse heraf, at de allerede var i gang med at udarbejde en barselsberegner og var så langt i processen, at de ikke fandt det formålstjenligt at høre yderligere om KS' beregner og erfaringerne på baggrund heraf. Vi bemærker, at ATP's barselsberegner endnu ikke er offentligt tilgængelig.*

*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 vi til hensigt at minimere risikoen for at barselsorloven har indflydelse på den barslendes lønudvikling.*

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

*På nuværende tidspunkt er der ikke en særlig refusionsret af pension i Barsel.dk. Det forekommer u hensigtsmæssigt, særligt set i lyset af at visse af de decentrale refusionsordninger yder refusion af pension. Typisk har kvinder et individuelt tab på pensionsordningen under afholdelse af barselsorlov, og skulle forældrene senere blive skilt, vil pensionsordningerne som udgangspunkt ikke blive delt mellem dem. Vi har i KS også på tegnebrættet at arbejde for sikring af syge barselsendes vilkår."*

For eventuelle spørgsmål til ovenstående er I mere end velkomne til at kontakte enten AC's formand Erik Jylling, eller - hvis af mere teknisk karakter - undertegnede.

Med venlig hilsen

Gitte T. Henriksen, Cheføkonom

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Kristelig Fagbevægelse  
Klokhøjen 4  
8200 Aarhus N

Tlf. 8911 2233  
Fax 7227 7200

17. december 2012  
4420/450/2012-1870  
ERB

pol.sekr@krifa.dk  
krifa.dk

Abningstider:  
mandag: 9.30-16.30  
tirsdag-torsdag: 9.30-15  
fredag: 9.30-14

## Høring angående organisationers indsats på ligelønsområdet

Kristelig Fagbevægelse takker for den fremsendte høring.

Vi kan oplyse, at Kristelig Fagbevægelse har kollektive overenskomster på stort set alle fagområder på det private område. Det er udmøntet i 13 forskellige fagoverenskomster.

### Overenskomst tiltag på ligelønsområdet

Kristelig Fagbevægelse har bl.a. haft følgende tiltag overenskomstmæssigt.

### 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. Når ca. 40 % af arbejdsstyrken på det private arbejdsmarked er uden en overenskomstdækning, kan det give et ligelønsproblem.

Specielt retstilstanden for forældre med børn er situationen urimelig, da alle ikke har ret til barns første sygedag. Specielt for forældre med børn, der ikke har ret til barns første sygedag kan der være et ligelønsproblem. Der forventes fortsat et politisk initiativ på dette område.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen  
formand

Erik Bertelsen  
politisk konsulent

Kristelig Fagbevægelse er  
en fællesbenævnelse for:

Kristelig Fagforening  
og Kristelig A-kasse

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

[pjaicenter@bm.dk](mailto:pjaicenter@bm.dk)  
[kat@bm.dk](mailto:kat@bm.dk)

## DA's bidrag til Ligelønsredegørelsen (BM ID: 349235)

Med henvisning til Beskæftigelsesministeriets skrivelse af 30. november 2012 vedrørende indkaldelse af bidrag til beskæftigelses- og ligestillingsministerens Ligelønsredegørelse 2013 skal Dansk Arbejdsgiverforening (DA) efter høring af DA's medlemsorganisationer oplyse følgende:

17. december 2012  
LEB

Dok ID: 22823

DA og DA's medlemsorganisationer har siden sidste Ligelønsredegørelse iværksat en lang række initiativer på hele ligestillingsområdet. Særligt ligelønsområdet har haft særlig 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. normalslønsumråder) 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
- Erindringskrivelser 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 de skulle holdes i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov.

Med venlig hilsen  
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Lise Bardenfleth

Beskæftigelsesministeriet  
Att. Karen Thormann

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

Den 17. december 2012

### **Svar på høring angående organisationernes indsats på ligelønsområdet**

DOK. NR.:  
FAID-6-11374  
SAG. NR.:  
FAID-6-1264  
KLC

FA har med tak modtaget høring angående organisationernes indsats på ligelønsområdet. 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.

Med venlig hilsen  
Kirsten Lemming-Christensen





Beskæftigelsesministeriet  
Sendt pr. mail til [pjaicenter@bm.dk](mailto:pjaicenter@bm.dk)  
Og [kat@bm.dk](mailto:kat@bm.dk)

## Høring angående indsats på ligelønsområdet

Beskæftigelsesministeriet har i skrivelse af 30. november 2012 anmodet KL om bidrag angående arbejdsmarkedets parterers initiativer inden for ligelønsområdet og administration af ligelønslovens regler inden for de sidste 3 år.

### *Bredt fokus på ligeløn*

KL har sammen med KTO og enkelte organisationer, igangsat flere aktiviteter, der på forskellige måder har fokus på ligeløn. Det omhandler for eksempel lettere tilgængelig kønsopdelte 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. Formålet med de nye aftaler har været at gøre det lettere for parterne at anvende lønstatistikken, så flere vil bruge den. Derfor er der oprettet en hjemmeside med kommunal lønstatistik på Det Fælleskommunale Løndatakontor<sup>1</sup> - FLD’s hjemmeside (<http://fldnet.dk/statistik/kommuneloenstat>).

For at øge tilgængeligheden, synligheden og anvendelsen af statistikken har parterne 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 promotere anvendelsen af lønstatistik og den nye hjemmeside. Statistikken er kønsopdelte og giver såvel ledere som medarbejdere let adgang til og

<sup>1</sup> Fra 1. januar 2013 Det Kommunale og Regionale Løndatakontor – KRL.

Den 10. december 2012

Sags ID: 1394693

Dok.ID: 1394693

ESP@kl.dk

Direkte 3370 3389

Mobil

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

Telefon 3370 3389

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)

Side 1/3

overblik over lønforskel 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 for alle elementer også at omfatte kvinders løn i procent af mænds.

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 mændene indenfor samme personalegruppe i kommunen.

Det er muligt at lave en kønsopdelte lønstatistik for kommunens personale samlet, men statistikkerne kan også opdeles på overenskomstområder (eksempelvis social- og sundhedspersonale), herunder stillingsgrupper (eksempelvis social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter) og herunder igen klassificeringer. Statistikken er opdelt på løndelev (Grundløn, lokale tillæg, centrale tillæg, tillæg i alt, genetillæg, feriegodtgørelse, pensionsbidrag og overarbejde) og lønbegreber (nettoløn, bruttoløn og samlet løn). Alle elementer, der indgår i statistikkerne, er opdelt på kvinders løn og mænds løn, således, at kønsopdelingen kan laves med højt detaljeniveau

Lønstatistikken er frit tilgængelig via FLD's hjemmeside. Således kan enhver med interesse for kommunal løn- og personalestatistik nemt få statistiske oplysninger via FLD's hjemmeside, som i forvejen er samlingsstedet for al anden kommunal løn- og personalestatistik. Dette er i tråd med de digitale løsninger, som der i øvrigt arbejdes med for borgere og brugere, for at øge tilgængeligheden og reducere det administrative arbejde.

Det er med aftalerne således både gjort nemmere at anvende lønstatistikken, herunder kønsopdelingen, samtidig med, at oplysninger er blevet gjort let tilgængelige for den brede offentlighed.

#### *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.

En politisk behandling i KL af dette høringssvar har ikke været mulig inden for tidsfristen. Der tages derfor forbehold for endelig politisk stillingtagen i KL til høringssvaret.

Med venlig hilsen

Esben Stoustrup  
Konsulent

Silas Anhøj Soelberg  
Konsulent



17-12-2012

Sag nr. 12/2262

Dokumentnr. 52532/12

### **Høringsvar vedrørende indsats på ligelønsområdet**

Beskæftigelsesministeriet har den 30. november 2012 anmodet om bidrag vedrørende arbejdsmarkedets parter's initiativer inden for ligelønsområdet og administrationen af ligelønslovens regler inden for de sidste 3 år.

Danske Regioner kan i den henseende oplyse følgende:

#### **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 institu-

tionsniveau, 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 retningslinier for, hvordan man kan fremme kvinder i ledelse.



## MODERNISERINGSSTYRELSEN

Beskæftigelsesministeriet  
bm@bm.dk

17. december 2012  
J.nr. 12-204-160  
LKD

### Indkaldelse af bidrag til ligelønsredegørelsen 2013

Beskæftigelsesministeriet har ved mail af 30. november 2012 anmodet Moderniseringsstyrelsen om at indsende bidrag til ligelønsredegørelsen om styrelsens initiativer på ligelønsområdet og administration af ligelønslovens regler inden for de sidste 3 år.

I den forbindelse spiller Lønkommissionens undersøgelser en helt central rolle.

#### **Lønkommissionen**

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.

Moderniseringsstyrelsen stiller dermed samlet set meget detaljerede værktøjer til rådighed for de statslige virksomheder for så vidt angår kønsopdelt lønstatistik.

Med venlig hilsen

Carsten Holm

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



Beskæftigelsesministeriet

**Bidrag til ligelønsredegørelsen**

Beskæftigelsesministeriet har den 30. november 2012 bedt om bidrag til regeringens ligelønsredegørelse.

København

den 17. december 2012

Lederne har følgende bidrag til redegørelsen:

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.

Med venlig hilsen

Kim Møller Laursen

**Lederne**

Vermlandsgade 65  
2300 København S

Telefon 3283 3283  
Telefax 3283 3284

lederne@lederne.dk  
www.lederne.dk