

## Arbejdsmarkedsudvalgets høring om ligelønsstatistik Folketinget 19. april 2006

Formanden for Arbejdsmarkedsudvalget Erling Bonnesen bød velkommen og fastslog, at formålet med høringen var at få styrket politikernes beslutningsgrundlag. Høringen skulle gerne belyse omfanget og karakteren af ligelønsproblemet og årsagerne til ulige løn, samt på hvilke områder problemerne er størst. Desuden behovet for kønsopdelte lønstatistikker, ligestillingsredegørelser i forhold til lønstatistik og endelig spørgsmål om disco-koder, anonymitet, virksomhedernes administrative byrder, evt. betydning for virksomhedernes konkurrenceevne og formidling af statistikken mellem ledelse og medarbejdere.

### **Lønstørrelser og arbejdstid**

Lisbeth Pedersen fra Socialforskningsinstituttet gav i sit indlæg et indblik i, hvor stor lønforskellen er mellem mænd og kvinder, og hvordan den kan forklares. Men først redegjorde hun for løn og lønbegreber. Lønforskellen afhænger af, hvordan man beslutter sig for at måle lønnen – hvilket lønbegreb, man bruger. Når man skal sammenligne løn mellem mænd og kvinder, må man sammenligne timelønnen og se på, hvilken arbejdstid, man måler. SFI arbejder med to forskellige lønbegreber. Smalfortjenesten, der består af grundlønnen og en række funktionsbestemte tillæg samt pension. Og fortjenesten eksklusiv genetillæg og inklusiv personalegoder og løn i forbindelse med fravær samt helligdagsbetaling. I lovforslaget diskuteres, hvilken løn, man skal bruge, smalfortjeneste eller fortjeneste eksklusiv genetillæg. I SFI's lønanalyse anvendes begge lønbegreber.

Hvad angår arbejdstiden opererer SFI med to størrelser. Den ene er den aftalte arbejdstid, som er aftalt mellem arbejdsgiver og arbejdstager – kaldet løntimer. Den anden er den præsterede arbejdstid. Den får man ved at fratække fraværstimerne. Fra lønmodtagerens synspunkt vil løntimerne være det antal timer, man har bundet sig til at arbejde, og fra arbejdsgiverens synspunkt vil det præsterede antal timer være det, man egentlig har fået af arbejdstageren. Arbejdstiden vil altid være vanskelig at gøre op helt præcist, selv om vi i Danmark har rigtig gode løndata, påpegede Lisbeth Pedersen.

Fraværet betyder en hel del, fordi det er ulige fordelt på mænd og kvinder. På figuren, hvor mænd er blå og kvinder røde, fremgår det, at kvinder med mindre børn har langt mere fravær end mænd. Fraværet er ulige fordelt på mænd og kvinder og på sektorer, og det får betydning, når det regnes ind i lønbegrebet.

I SFI-analysen arbejder man med tre lønbegreber: smalfortjenesten pr. time (med pension, uden fraværsbetaling eller personalegoder), fortjenesten pr. løntime (den samlede løn divideret med det antal timer, man har lovet at være der) og fortjenesten pr. præsteret time (den samlede løn divideret med den tid, man rent faktisk har været der).

### **Uændret løngab**

Lisbeth Pedersen viste to kurver over smalfortjenesten. Mændene er de tykke, og kvinderne er de tynde. Det fremgår, at der er forskel på mænds og kvinders løn, og den er permanent over tiden. Fortjenesten pr. løntime ligger over smalfortjenesten og giver samme billede af løngabet mellem mænd og kvinder. Mændenes fortjeneste pr. præsteret time og pr. løntime ligger øverst, og løngabet er også i denne forbindelse stabilt.

Målt i procenter er løngabet pr. præsteret time det mindste, fordi kvinder har det største fravær. Pr. præsteret time ligger den på 12-13 procent. Smalfortjenesten ligger mellem 17 og 19 procent. Spørgsmålet er, hvor meget af dette løngab, der kan forklares med kvalifikationer, individuelle karakteristika (være gift, have børn osv.) og forskellige ansættelsesområder. Hvad angår løngabet for fortjeneste pr. præsteret time, er der ikke så stor forskel. Kvalifikationer bidrager med en enkelt procent, børn og fravær med fire procent, sektor, branche og arbejdsfunktion med henholdsvis to og seks procent, og til rest bliver det korrigerede løngab på to procent.

Mænds og kvinders kvalifikationer bliver mere og mere ens over tiden, så kvalifikationer bidrager ikke som forklaring. Til gengæld kan rigtig meget forklares gennem mænds og kvinders placering i arbejdsfunktion, dvs. der er lavere løn i de job, kvinder er i, end de job mænd er i. Placeringen er uhyggeligt stabil over tiden fra 1992 til i dag. Det forklarer det stabile løngab, præciserede Lisbeth Pedersen.

Den uforklarede del af løngabet rummer bl.a. målefejl og manglende variabler. Der er især store lønforskelle mellem de fastlønnede og mindre mellem de timelønnede, og en af forklaringerne er, at lønstrukturen er mere sammenpresset for de timelønnede.

Ser man på sektorer – mænd er den tykke, kvinder den tynde – er der større løngab i den private sektor end i den statslige sektor. I den kommunale sektor er der sket en stigning i løngabet over tiden. Løngabet pr. præsteret time falder gevaldigt, især fordi kvinders fravær i den kommunale sektor er størst. Knap så stort et fald ses i den statslige sektor. Den forklarede del er lige stor i den private og den statslige sektor, så det er et meget større løngab i den private sektor, der ikke forklares af modellen, pointerede Lisbeth Pedersen.

Branche og arbejdsfunktion er i høj grad med til at forklare løngabet, når man ser på arbejdsmarkedet som helhed. Når man ser på de enkelte sektorer, er det uddannelse, erhvervs erfaring og arbejdsfunktion, der forklarer. Uddannelse betyder stadig mindre, men mænd har stadig en hel del mere erhvervs erfaring. Efterhånden som kvinder uddanner sig, får de ikke det samme afkast af uddannelse som mænd. De bliver nemlig ved at befinde sig i de arbejdsfunktioner, hvor lønnen er lavest, fastslog Lisbeth Pedersen.

## **Spørgsmål og svar**

Jakob Axel Nielsen, KF ville gerne vide, hvad betegnelsen børn/fravær i opstillingen (se bilag) dækker over. Desuden hvorfor der er et løngab i den offentlige sektor, som især er skabt af den kommunale sektor.

Lisbeth Pedersen svarede, at i den komponent, der handler om de individuelle karakteristika ligger civil status, børn og orlov af enhver art. SFI bruger den komponent til at korrigere erhvervs erfaring, for har man været på en eller anden form for orlov, har man mindre erhvervs erfaring. Desuden samler man noget af det fravær op, som ikke er helt præcist registreret i forbindelse med at have børn. Det er altså en tilføjelse til den variabel, der handler om kvalifikationer.

Det store løngab i den kommunale sektor er især begrundet i, at mænd og kvinder er placeret i forskellige arbejdsfunktioner. Desuden er der fraværet til forskel. Det er de samme komponenter, der bruges til at forklare i de tre sektorer, men det er forskellige placeringer i forskellige arbejdsfunktioner, der gør sig gældende i den kommunale sektor.

Elisabeth Geday, RV, mente, at de forklarede variabler forklarer lønforskellen, men at det ikke gør dem mere lovlige. Hun spurgte, om der ligger diskrimination gemt i udtrykket børn/fravær.

Lisbeth Pedersen svarede, at når man måler lønforskellen, er det relevant at se på både den forklarede og den uforklarede del, for der kan også eksistere forskelsbehandling, som kommer til udtryk i komponenterne i den forklarede del, f.eks. det at mænd og kvinder er placeret i forskellige arbejdsfunktioner. Det er en kombination af familiernes og lønmodtagernes eget valg, men det er også et spørgsmål om, hvilke muligheder vi stilles over for på arbejdsmarkedet, og hvilke opkvalificeringsmuligheder vi har. Man skal være forsigtig med at bruge den uforklarede del som en størrelse, der siger noget om diskrimination, fordi den indeholder mange forskellige størrelser. Men man kan bruge den uforklarede del til at se på, hvor vi skal søge videre. Der kan også være uhensigtsmæssige lønforskel i den forklarede del, understregede Lisbeth Pedersen.

Når man deler arbejdsmarkedet op i forskellige disco-koder, får man nogle ret præcise beskrivelser af de enkelte jobfunktioner, men det er usikkert, om det er job af forskellig værdi. Man kan sagtens finde job på en sekscifrer-kode, som befinder sig i forskellige kategorier, men når man kigger på dem, kunne det godt være job af samme værdi. En der lægger tal sammen, og en der skriver breve har to forskellige typer job, men med den lønforskel der eksisterer, kan det sagtens være uhensigtsmæssigt. Selv om man brugte en firecifrer-kode, kunne man godt finde uhensigtsmæssige lønforskel. Det er ikke det samme som diskrimination, men det kunne man godt se nøjere på. Hvorfor har vi fået placeret mænd og kvinder i job, der har forskellig løn, og hvorfor er disse områder forskelligt aflønnet? spurgte Lisbeth Pedersen.

Jørgen Arbo-Bæhr, EL, ville gerne have uddybet den store uforklarede lønforskel inden for den private sektor.

Lisbeth Pedersen indrømmede, at modellen ikke forklarer den private sektor særlig godt, men et stort uforklarligt løngab er ikke ensbetydende med stor diskrimination. Det er lettere at forklare lønnen i den kommunale og statslige sektor, hvor lønningerne har været så præcist fastsatte gennem overenskomster end i den private sektor, hvor de i høj grad har været individuelt fastsat, og hvor andre komponenter spiller ind som fleksibilitet, samarbejdsevne, engagement osv., som kan være svært at måle, og som der ikke findes data for i registre, fastslog hun.

Kirsten Brosbøl, S, ville have Lisbeth Pedersen til at bekræfte, at hvis man bruger lønbegrebet pr. præsteret time, så skjuler man noget af lønforskellen, eftersom kvinder har mere fravær, bl.a. på grund af barsel.

Lønforskellen er større, når man bruges løntimer, end når man bruger de præsterede timer, fordi fraværet er forskelligt, forklarede Lisbeth Pedersen. Hun anbefalede, at man nøje overvejer, om man vil bruge den samlede fortjeneste eller smalfortjenesten, fordi smalfortjenesten er et lidt smalt og gammeldags begreb. Efterhånden vil lønnen ligge i andre typer af komponenter, f.eks. personalegoder, og her bør organisationer og arbejdstager være opmærksomme på, at det nok vil være skævt fordelt på mænd og kvinder. Det vil blive vanskeligere at indfange hele lønnen, hvis man kun bruger smalfortjenesten.

Statistik kan bruges til at give os en slags billede af virkeligheden, konkluderede Lisbeth Pedersen. Ud fra det billede kan man handle. Når man opdeler i forklaret og uforklaret, er der ikke noget værdiladet i det, og det forklarede kan godt indeholde uhensigtsmæssigheder. Jo mere vi beskriver det enkelte job, jo mere kan vi forklare det. Man skal passe på med at bruge størrelsen på den

uforklarede del til at sige noget præcist om, hvor stor løndiskrimination, der findes, men man kan bruge den uforklarede del til at finde ud af, hvor man skal lede efter løndiskriminationen.

### **Statistik beviser ikke uligeløn**

Thorkild Wedebye fra Danmarks Statistik redegjorde for DS' generelle lønbegreb, som er en timeløn beregnet i forhold til de faktisk arbejdede timer. Den er bl.a. påvirket af fraværets størrelse. Jo større fravær jo større timeløn pr præsteret time. Lønforskellen mellem mænd og kvinder målt på dette begreb er mindre, fordi kvinderne generelt set har større fravær. Beregner man en timeløn pr. betalt time, er dette begreb uafhængig af fraværets størrelse.

Ligelønsproblemets reelle omfang kan ikke vurderes på det foreliggende statistikgrundlag, understregede Thorkild Wedebye. Forskellen ligger på omkring 15 procent i den private sektor og er noget lavere i den offentlige sektor. En meget stor del af denne forskel skyldes det kønsopdelte arbejdsmarked, hvor mænd og kvinder ikke indtager de samme jobs. Korrigerer man for arbejdsfunktion, branche, lederskab, uddannelse, anciennitet, geografi osv. bliver der omkring 6 procent lønforskel tilbage. Det kan dels skyldes forskelle, der ikke bliver målt statistisk som f.eks. personlige kvalifikationer, erfaring mv. og dels eventuel diskriminerende uligeløn.

I den lønstatistik, der er foreslået i ændringen af lov om lige løn til mænd og kvinder, er det hensigten at komme meget tæt på at måle lønnen i små, sammenlignelige, ensartede grupper af mænd og kvinder med samme arbejdsfunktion i den enkelte virksomhed. I disse grupper skulle mange af de faktorer, der ellers kan medføre lønforskel, være ens ved at de job, der sammenlignes i virksomheden, ligger i samme DISCO-gruppe. DISCO er en arbejdsfunktionskode udarbejdet specielt til brug for lønstatistik, som stiller særlige krav om lønmæssigt homogene grupper.

DISCO-klassifikationen grupperer efter funktion og indhold i jobbet. Samme arbejdsfunktion giver samme DISCO uanset personens formelle uddannelse, titel mv. Selv om DISCO er detaljeret, er den ikke detaljeret nok til alene at opfylde formålet med en ligelønsstatistik, påpegede Thorkild Wedebye. F.eks. bliver der i enkelte tilfælde placeret både ledere og disses medarbejdere i samme DISCO. I lønstatistikken bliver dette problem løst ved hjælp af en særlig kode, jobstatus-koden, der netop deler op på ledere, ikke ledere mv.

Den kønsopdelte virksomhedsstatistik kan ikke i sig selv bruges som et bevis på reel uligeløn. Statistikken kan vise, at der faktisk kan måles en forskel på mænds og kvinders løn, og denne forskel må så analyseres nærmere med virksomhedens lokalkendskab om yderligere forklarende faktorer, således at statistikken og redegørelse bliver to sider af samme sag.

### **Spørgsmål og svar**

Marion Pedersen, V, ville gerne vide, hvor langt man kan gå ned, for at et gennemsnit er brugbart. Og Jakob Axel Nielsen, KF, ville have Thorkild Wedebye til at sætte grænsen for anonymitet.

Thorkild Wedebye mente, det er svært at give et entydigt svar på, hvor langt ned man kan gå. En virksomhedsstatistik hos DS går nogle gange ned til tre virksomheder, men DS går aldrig ned på tre personer i personstatistik. I en generel, landsdækkende statistik kan det være svært at bryde anonymiteten, selv om man går ned på tre personer, og også på fem, men hvad er et gennemsnit værd på så spinkelt grundlag? spurgte Wedebye. Det afhænger af de enkelte observationer, og en

enkelt person, der ligger lidt ekstremt i forhold til de andre, vil påvirke gennemsnittet. Det er også afhængigt af graden af fortrolighed på de data, man taler om, og løn er rimeligt fortroligt. Kvaliteten bliver simpelthen for dårlig på en statistik, hvor man går så langt ned. Havde vi oplysninger på alle faktorer, som er lønbestemmende, og kunne vi dekomponere, så vi kunne komme helt ned, taler vi ikke længere om statistik, men om individoplysning, fastslog Wedebye.

Kirsten Brosbøl, S, spurgte til den resterende, diskriminerende lønforskel på Thorkild Wedebyes planche. Om noget af det uforklarlige godt kunne tolkes som diskriminerende.

Jo mere man tager med af personlige kvalifikationer og omkring familieforhold, som påvirker muligheden for at erhverve sig tillæg, jo mere bliver det en glidende overgang, indtil man kan påpege et klart tilfælde af uligeløn, svarede Wedebye.

Marion Pedersen, V, ville gerne have uddybet, hvor langt man skal ned, før man ikke kan regne med gennemsnittet. Hun pointerede, at der kan være mange grunde til, at man ikke betaler det samme i løn til folk, der i princippet laver det samme.

DS går ned på 10 personer, beregner gennemsnit og offentliggør det. I en virksomhed kan man kigge på tallene og prøve at finde forklaringer lokalt. Man kan måske gå længere ned og få svar af det. Dårlig kvalitet eller upræcise gennemsnit kan man så finde forklaringer på lokalt. Det kan være en argumentation for evt. at gå lidt længere ned. Jeg kan ikke give en grænse for, hvornår kvaliteten er god eller dårlig, svarede Thorkild Wedebye.

Mette Kindberg, HK, spurgte, om de 300.000, der vil blive omfattet af lovforslaget på det private arbejdsmarked, er opgjort som ansatte på virksomheder, der vil skulle indgive statistik, eller om de er opgjort som dem, der vil indgå i statistikken. For der kan jo være 100 ansat på en virksomhed, men kun 20 der vil indgå i statistikken, påpegede hun.

Thorkild Wedebye sagde, at de 300.000 - en opgørelse DS står bag - er det antal lønmodtagere, som befinder sig på virksomheder med mere end 35 ansatte, og som kan placeres i grupper, hvor der er mindst 10 mænd og 10 kvinder i hver. De opfylder kravet. Opgørelsen er lavet på grundlag af indberetninger til lønstatistikken med en sekscifret DISCO-kode, og der mangler en del, som ikke har kunnet indgå i denne opgørelse. Tallet må derfor betragtes som et minimumstal.

Mette Kindberg mente, at et forslag, der kun omfatter 300.000 ud af 1,8 millioner er som at lave en hastighedsbegrænsning, der kun omfatter de røde biler. Hvis vi skal fange 75 procent af arbejdsmarkedet, hvor mange ansatte skal der så være på virksomhederne, hvor langt skal vi ned, hvor store skal cellestørrelserne være, og hvor langt skal disco-koderne være nede? spurgte hun.

Thorkild Wedebye indrømmede, at lovforslaget måske nok omfatter for få virksomheder, men at det er et anvendelig værktøj, hvis man lokalt analyserer nærmere. Man skal gå så langt ned i statistikken som muligt. Når der sættes fokus på disco-koder og på ligelønnen, så kunne indberetningerne til os blive af en bedre kvalitet, mente han.

Jytte Larsen, Kvinfor, havde denne kommentar: Med de statistiske modeller, I bruger, er det jer selv, der definerer, hvad der er forklarligt, og hvad der er uforklarligt. Desuden vil man altid komme til kort, hvis man udelukkende beskæftiger sig med en statistisk forklarlighed eller uforklarlighed. Hele strukturen på arbejdsmarkedet og lønfastsættelsen er jo diskriminatorisk opbygget, for da man

startede med at fastlægge forskellen på mænd og kvinder, mente man, at mænd skulle have mere i løn. Der er således en række historiske og kulturelle forklaringer, som man bliver nødt til at inddrage. Det kan man ikke forlange at statistikere eller sociologer skal gøre. Det må være en forpligtelse, der ligger på arbejdsgiverne – selvfølgelig i en debat med fagforeningerne – for vi har vel alle sammen en række forklaringer på de uforklarlige lønforskelle. Det er vel mere et spørgsmål om, at man politisk tager mod til sig og giver sig til at sætte navn på de forklaringer.

Byrial Bjørst, der har skrevet en ph.d.-afhandling om det danske lønsystem og uligeløn, havde denne kommentar: Vi har en ligelønsret, som udspringer af EU-retten, dvs. vi kan ikke lave om på den her i landet. De statistikker, vi har set i dag, er meget interessante, men forklarer ikke i hvilket omfang, Danmark lever op til ligelønsloven. De forklarer noget om, hvordan vi fastsætter løn på det danske arbejdsmarked. Det samme gælder spørgsmålet om, hvilket lønbegreb vi skal anvende. Det kommer an på, hvordan lønsystemet på den konkrete virksomhed er bygget op. Der mangler et samspil mellem økonomer og jurister, når vi taler om ligeløn.

Thorkild Wedebye slog fast, at det man tilstræber hos DS, når man skal måle uligeløn, er at komme så langt ned som muligt, som det kan lade sig gøre ud fra de statistikvariabler, der er til rådighed og uden at krænke anonymitetskravet. Man taler om den forklarlige del ud fra de statistikvariabler, man kender, og man når til en rest. Der kan være forklaringer, som er mere eller mindre legale. Nogle af disse er meget vanskelige at måle, men hvis man fik statistikoplysninger for alt, som var bestemmende for lønfastsættelsen, kunne man forklare det hele – rent hypotetisk. Det der blev tilbage kunne danne basis for en ligelønssag. Men man kan ikke måle den slags. Og selv om man kunne, ville der være tale om grupper med mindre end fem personer. Det er ikke statistik, men individoplysninger, hævdede Wedebye.

Ole Just, HK, mente, der er mest dækning i lovgivningen for at bruge smalfortjenesten. Den omfatter 95 procent af den aflønning, som en typisk medarbejder får på en virksomhed. At bruge fortjeneste på den præsterede tid fører til nogle skævvridninger i statistikken. Tager man udgangspunkt i en mand og en kvinde, som tjener samme løn, og kvinden er fraværende halvdelen af tiden på grund af barsel, vil hun have en løn, der er ca. dobbelt så stor ud fra fortjeneste på den præsterede tid. Det er i strid med EU-praksis at anvende dette begreb, konstaterede Ole Just, der fandt det uhørt, at begrebet nu vinder indpas i dansk lovgivning.

Thorkild Wedebye gav Ole Just ret I, at når man er fraværende en del af en måned, så er fortjeneste pr. præsteret time umulig at anvende. Det gælder også, når man er nede på små grupper på en virksomhed. Hvis en kvinde er fraværende halvdelen af året, måler man en dobbelt så høj timeløn, som selvfølgelig vil påvirke gennemsnittet. Thorkild Wedebye gik ind for, at man anvender smalfortjenesten, men understregede, at man kan beregne begge begreber og sende det med i en statistik, så man kan se, hvad forskel det giver.

Jørgen Arbo-Bæhr, EL, spurgte, om der er belæg for, at løn er en fortrolig oplysning.

Thorkild Wedebye svarede, at når det gælder publicering og bestilte opgaver, er nogle oplysninger mere fortrolige end andre, og at løn er en følsom oplysning, som virksomhederne ikke er interesserede i at oplyse.

## **Svært at forklare det uforklarlige**

Flemming Dreesen fra Dansk Arbejdsgiverforening konstaterede, at lønstatistik ikke er nogen facitliste, og at statistik bliver både brugt og misbrugt til den sag, man vil kolportere. Han mente ikke, at en kønsopdelt lønstatistik vil kunne bidrage til at løse eller belyse de mekanismer, der er årsag til de lønforskelle, som kan måles – eller rettere ikke kan måles statistisk. Løndannelsen er meget kompleks og i det private arbejdsmarked ofte individuel. Dermed kommer man over i det, der er blevet forklaret som uforklarligt, påpegede Flemming Dreesen

Han undrede sig over, hvordan man har kunnet være bekendt at stille virksomheder helt ned til 10 medarbejdere over for krav om lønstatistik og understregede, at DA ikke støtter alle de lovforslag, der er lagt frem, selv om der er forbedringer i forhold til det, der blev vedtaget i 2001. F.eks. virksomhedsstørrelsen på 35 mod 10, det såkaldte DISCO-seks-niveau i statistikken, samt at der skal være både mænd og kvinder i en statistikcelle - som er på 10 mod 5 før - og endelig muligheden for at anvende ligestillingsredegørelser som alternativ.

Angående anonymitet må enhver oplyse sin egen løn til enhver. Fagbevægelsen indhenter oplysninger fra medlemmerne og laver lønstatistik på det grundlag. Hvad angår lønstatistik på virksomhedsniveau giver statistiske løntal ikke tilstrækkelig viden om alle de faktorer, som er nødvendige, når man skal forklare en løn. Ikke fordi arbejdsgiverne har noget at skjule, men det er svært at forklare det uforklarlige. Og det skal virksomhederne nu, pointerede Flemming Dreesen.

Mange forhold omkring løndannelse kan ikke observeres eller måles. Ligelønsgebet på 15-16 procent kan til dels forklares af det kønsopdelte arbejdsmarked, men der bliver en rest af noget uforklarligt. En kønsopdelt lønstatistik på virksomhedsniveau vil bidrage væsentlig til en forklaring. På det private arbejdsmarked er der meget, lønstatistikken ikke vil kunne tage højde for, og som man skal sidde med i virksomheden, hævdede Flemming Dreesen.

Parterne har gjort deres til at undersøge disse lønforskelle for at påpege en eventuel diskrimination. DA og LO lavede i 2003 en fælles undersøgelse sammen med HK bl.a. om mænds og kvinders løn, og endte med det berømte uforklarlige. Mange tror, at det uforklarlige er det bortforklarlige. Det er ikke tilfældet, fastslog Dreesen. Statistikere siger, at de ikke kan henføre det til tal, som de får nogetsteds fra. Måske foregår der en diskrimination. Men meget af det er ikke diskrimination. Det er andre mekanismer, som træder til som f.eks. det kønsopdelte arbejdsmarked og de valg, mænd og kvinder træffer i deres erhvervsliv og familieliv. Forhold som en virksomhed ikke har nogen direkte indflydelse på. Det kønsopdelte arbejdsmarked er den største enkeltårsag til lønforskelle mellem mænd og kvinder. Derfor giver en kønsopdelt lønstatistik på virksomhedsniveau ikke nogen mening, konstaterede Flemming Dreesen og tilføjede, at den sandsynligvis ville blive en administrativ byrde for såvel virksomheder og arbejdsgiverforeninger.

Han frygtede, at den kønsopdelte lønstatistik vil blive brugt til at bekræfte diskriminationen og fandt det betænkeligt, at man lægger op til et redskab, hvor virksomheder bliver dømt, fordi de ikke kan forklare det uforklarlige. Efter Flemming Dreesens mening lægger forslaget op til konflikt fra starten. Han anbefalede i stedet et langvarigt arbejde, hvor virksomheder og medarbejderne i f.eks. samarbejdsudvalget drøfter, hvordan man kan rette op på eventuelle skævheder.

## **Spørgsmål og svar**

Elisabeth Geday, RV, spurgte, om ikke den årlige forklaring, som virksomhederne skal komme med, kan være med til at øge ledernes fokus på uligeløn og de uforklarlige forskelle på mænds og kvinders løn.

Flemming Dreesen mente, at hvis det drejer sig om en større virksomhed, kan en ligelønsstatistik godt være med til at løfte situationen, men næppe i en mindre virksomhed. I mange private virksomheder, hvor der foregår individuelle lønforhandlinger, vil statistikken blot opfattes som støj. Den der ligger under gennemsnittet vil sige: jeg får for lidt. Statistikken vil medvirke til at skabe en konfliktsituation, mente Dreesen.

Jørgen Arbo-Bæhr, EL, påpegede, at Flemming Dreesen i forbindelse med lovforslaget havde oplyst, at man kunne lave ligestillingsredegørelser som noget helt nyt. Han spurgte, om det er fordi, DA ikke kender til, at man på nogle virksomheder har sådanne ligelønsredegørelser.

Mange virksomheder har et større ligestillingsarbejde i gang, typisk i samarbejdsudvalget, men den bedste udgang for den fremgangsmåde vil være, hvis det er noget man sætter sig sammen og er enige om at ville drøfte, frem for at blive påduttet det udefra, mente Flemming Dreesen.

Kirsten Brosbøl, S, spurgte, om DA mener, at der forekommer kønsdiskrimination på det danske arbejdsmarked.

Fl. Dreesen svarede, at han ikke kunne udelukke, at der foregår diskrimination. Men at antallet af ligelønssager ikke har været overvældende.

Marion Pedersen, V, forstod ikke, at Flemming Dreesen ikke kunne læse ud af lovforslaget, at det omfatter 35 ansatte og 10 af hvert køn.

Flemming Dreesen syntes, det skulle være klart for en virksomhed, hvornår den er omfattet af loven. Hvis man har 34 den ene dag og 36 den anden, hvor er man så henne? spurgte han og tilføjede, at det havde været passende, om man i lovforslaget, som DA i øvrigt støtter, satte en skarp dato, hvorfra man talte sine ansatte ud fra et synspunkt om, at man gerne vil følge ligelønsloven.

Kirsten Brosbøl, S, havde denne kommentar: Det er kun virksomhederne, der kan finde ud af, hvem der er omfattet, for det er dem, der ved, hvilke disco-koder medarbejderne er indplaceret på. Ifølge lovforslaget har medarbejderne ingen muligheder for at finde ud af, om de har ret til at få en lønstatistik på deres arbejdsplads. De har ingen ret til at få kendskab til egen eller andres disco-koder, så de kan ikke finde ud af, om de har krav på det.

Der er nu endelig kommet flertal i Folketinget for at vi skal have kønsopdelte lønstatistikker. Det er vi glade for. Uenigheden opstår om kriterierne for, hvilke virksomheder der skal lave de kønsopdelte lønstatistikker.

Der er i dag tal, som går helt ned til virksomheder med 10 ansatte. Angående anonymitet nåede man i 2001 frem til, at en gruppe på fem godt kunne være en grænse, hvor anonymiteten kunne blive bevaret.

Det lød, som om Flemming Dreesen synes, det er uretfærdigt, hvis man beder en virksomhed forklare den uforklarlige lønforskel. Men hvem skulle man ellers bede om at forklare den? Det er jo virksomheden, der er med til at fastsætte lønnen. I sidste ende er det domstolene, der afgør, om der er forekommet diskrimination. Men udgangspunktet her er jo, at vi gerne vil have et instrument til at tage fat på ligelønsproblematikken ude på virksomhederne. I forhold til ligelønsloven har



virksomhederne et ansvar. Hvorfor er der modvilje mod at stå til regnskab for den lønfastsættelse, der er i en virksomhed?

Vi har haft en ligelønslov i 30 år, og der er ikke mulighed i dag for at kontrollere, om den bliver overholdt.

Jørgen Arbo-Bæhr, EL, efterlyste en handlingsplan fra DA's side til at få belyst lønforskellene i betragtning af, at det er ansatte i den private sektor, der har de største ligelønsproblemer, og i betragtning af, at DA ifølge Arbo-Bæhr er imod ligelønsstatistikker.

Flemming Dreesen spurgte, hvor mange mennesker man skal plage med et nytteløst redskab. Han fastslog, at statistik ikke er nogen facitliste, og at problemerne med det kønsopdelte arbejdsmarked skal løses. Man må kigge på uddannelsesvalg og kvinders erhvervsvalg, og hvordan mænd og kvinder fordeler omsorgsbyrden i hjemmet. Dem med størst ansvar får mest i løn – sådan vil det ofte være på de private virksomheder. Sammenligningen via lønstatistikken vil derfor ofte ikke give mening, sagde Dreesen.

### **En sløv kniv**

Tina M. Kristensen fra LO opsummerede lønforskellen for arbejdere og funktionærer på LO/DA-området til henholdsvis 4,3 og 7,4 procent. For LO skal en ligelønsstatistik være med til at identificere problemet og give de parter, som påvirker løndannelsen ude lokalt en mulighed for at agere. Den skal være et afgørende værktøj til at indsnævre løngabet, og den forklarlige lønforskel skal ikke være et argument for at undlade at beskæftige sig med den uforklarlige, mente Tina M. Kristensen, der kaldte det skræmmende, at vi ikke har set en indsnævring af løngabet fra 1970erne og frem til i dag.

Regeringens lovforslag fandt hun utilstrækkeligt, fordi det i praksis vil omfatte få virksomheder og få medarbejdere, de ca. 300.000. Det uforklarede løngab løses ikke ved generelle overenskomstforhandlinger, for problemet er lokalt, og en statistik på virksomhedsniveau kan være et lokalt værktøj, påpegede Tina M. Kristensen. Hun mente, at der er lagt for mange begrænsninger i lovforslaget og gjorde opmærksom på den tendens, at hvor der er overenskomstdækning og lønforhandlinger, er løngabet mindst, dvs. på arbejderområdet, og det er især dem, der vil blive omfattet af lovforslaget. Ikke funktionærerne, som har det største løngab.

Ifølge Tina M. Kristensen er hovedproblemet med lovforslaget, at statistikkravet alene berører virksomheder med 35 ansatte og med mindst 10 mænd og 10 kvinder, som laver nøjagtig det samme. Den slags virksomheder er der kun ca. 5 % af på det private arbejdsmarked og næsten ingen af på funktionærområdet (butik og kontor). Disse krav betyder også, at hele brancher vil blive holdt uden for lovforslaget, f.eks. Bygge- og Anlægsbranchen og Hotel- og Restaurationsbranchen. Desuden vil man ved anvendelse af den sekscifrede DISCO-kode heller ikke vil få mulighed for at forhandle og overvåge princippet om lige løn for arbejde af samme værdi. Man indsnævrer forlods, hvad der er til diskussion, mente LO-sekretæren.

Hun forstod ikke, at anonymiteten er gjort til et problem, eftersom man i staten opererer med lønstatistikker på tre personer i hver kategori, uden at anonymiteten anses for truet. Og til Danmarks Statistik skal alle virksomheder med over 10 ansatte indberette lønoplysninger - også fordelt på køn. Hvorfor gælder loven så kun for virksomheder med over 35 ansatte?, spurgte Tina M. Kristensen. Hun mente, at den siddende regering ikke har den fornødne politiske vilje til at gøre noget ved problemet. I Danmarks Statistik har man disse oplysninger fordelt på køn for alle virksomheder

med over 10 ansatte. Så begrundelsen for at man skal lægge barrierer ind ved at gå fra 10 til 35 og fra 3 til 10 i hver gruppe, som gør, at langt de fleste ikke bliver omfattet, den begrundelse er svær at få øje på, hævdede hun og tilføjede, at formålet med en ligelønsstatistik er at få skabt gennemsigtighed og synlighed og give et ligeværdigt grundlag for en debat om løndannelsen og for en forhandling omkring løn. Det forhold må vægtes op imod forholdet om anonymitet, fastslog hun.

Hun forstod ikke, hvorfor lovforslaget giver arbejdsgiverne valgfrihed m.h.t. hvilket lønbegreb, de vil anvende og til at lave en redegørelse i stedet for en statistik. Hvis man ikke anvender samme metode fra år til år, kan udviklingen ikke følges og materialet bliver ubrugeligt, påpegede Tina M. Kristensen og anbefalede, at tilbudet til virksomhederne om at få statistikkerne fra Danmarks Statistik gøres obligatorisk.

Hun fandt, at lovforslaget ikke repræsenterer den skarpeste kniv i skuffen.

### **Spørgsmål og svar**

Jørgen Arbo-Bæhr, EL, bad Tina M. Kristensen dokumentere, at dem, der bliver omfattet af lovforslaget har mindst løngab.

Der er en forskel i den uforklarede lønforskel mellem arbejdere og funktionærer på LO/DA-området. Arbejderne er i højere grad omfattet af overenskomster og kollektive aftaler om rammerne for løndannelsen end funktionærerne, som i højere grad er fastlønnede og i mindre grad er organiserede, forklarede Tina M. Kristensen.

Kirsten Brosbøl, S, spurgte, om man kunne forestille sig en situation, hvor forskellige medarbejdere placeret på forskellige sekscifrede disco-koder har arbejde af samme værdi.

Det mente Tina M. Kristensen helt klart.

Marion Pedersen, V, ville høre, om det var spiseligt for LO, hvis man kom ned på 10 ansatte totalt i firmaet. Og hun ville vide, hvor mange man så skulle have, der lavede samme arbejde.

Tina M. Kristensen syntes, at 10 var et fornuftigt bud, dvs. 10 på virksomhedsniveau. LO har peget på tre i hver jobfunktion, tre mænd og tre kvinder i en celle. De er på samme disco-kode, og LO anbefaler, at den bliver trecifret.

Bent Bøgsted, DF, så et problem i at en statistik ikke kan kaste lys over de uforklarlige lønforskelle og spurgte, om en kønsopdelt lønstatistik vil give svar på, hvad der er uforklarlig lønforskel?

Tina M. Kristensen svarede, at statistikken viser den uforklarede lønforskel, og at arbejdsgiverne i samarbejde med de ansatte må gøre noget ved problemet i det omfang, der ikke kan leveres en forklaring. Det er kun arbejdsgiveren, der har informationerne og kan komme med forklaringer på det uforklarede med udgangspunkt i de tal, DS, DA og LO kan levere. Tallene er et værktøj, virksomhederne kan bruge til at forklare det uforklarlige og begrænse det løngab og den diskrimination, der måtte være.

### **Afsluttende bemærkninger**

Jakob Axel Nielsen, KF, syntes, at Flemming Dreesen havde en pointe i, at nogle af forskellene er udtryk for et valg. Formålet med en lønstatistik er at finde frem til noget uforklarligt og se, om man kan påvise noget som udtryk for en diskrimination. Men hvis noget er udtryk for valg, og hvis samtidig løndannelsen skal være fri, har man så ikke brugt mange kræfter på noget statistik for at komme ned i det uforklarlige, som vi godt vil vide mere om? spurgte han.

Jørgen Arbo-Bæhr, EL, svarede med dette eksempel: På Den Kgl. Porcelænsfabrik er der porcelænsmalere og porcelænsdrejere. Drejerne er mænd, malerne er kvinder. Malerne får i gennemsnit 25 kr. mindre i timen. De er uddannet, så det er fuldstændig uforklarligt. Der blev kørt en ligelønssag. Den blev tabt. På grund af den fri forhandlingsret. Statistikker kan ikke bruges til at gennemføre ligeløn. Det kræver, at man vinder en sag.

Elisabeth Geday, RV, havde denne kommentar: Vi sidder i oppositionen i et dilemma, da vi skal træffe et valg mellem det forslag, regeringen har lagt frem eller ingenting. For det forslag vi selv har i oppositionen er en betydelig mere detaljeret lønstatistik og det forslag, som regeringen har valgt ikke at lade træde i kraft på nuværende tidspunkt, er ikke en option, fordi DF har meddelt, at de vil stemme imod begge forslag – både vores beslutningsforslag og det forslag, der kommer fra regeringen. Er regeringens forslag med de 300.000 bedre end ingenting? Eller skal vi som opposition sige, at det her er så ringe, at det er bedre at nøjes med status quo, som er ingen lønstatistik? Lige meget hvad, så vinder regeringen.

Vi har en diskussion om, hvad der kan forklares og ikke forklares, og en diskussion om, hvad der er lovligt og ulovligt. I sidste ende er det vel et spørgsmål om, hvad der er rimeligt og urimeligt. Ønsker vi ligeløn mellem mænd og kvinder? DA mener, at løn er et individuelt spørgsmål, og hvis der er forskel mellem mænds og kvinders løn, så må den deraf følgende diskussion være, at så længe det er lovligt, så er det et individuelt problem, som vi som politikere ikke behøver at blande os i.

Min holdning er, at det er urimeligt, at mænd og kvinder pr. definition – fordi de har en forskellig andel af plejansvaret i familien, og fordi kvinderne er nødt til at føde børnene – har en lønforskel. Der er individuel løndannelse inden for funktionærområdet, og kvinder er for dårlige til at forhandle deres egen løn.

Regeringen synes måske nok, at det er lidt urimeligt, men ikke så urimeligt, at man gider lave et lovforslag, som flytter noget, så man kan få diskussionen på hovedparten af landets arbejdspladser i stedet for kun blandt 300.000 af lønmodtagerne.

Tina M. Kristensen gav udtryk for bekymring over, at løndannelse bliver et individuelt ansvar. Hun krævede, at man arbejder med statistik, som gav arbejdsgiver og arbejdstager muligheder for at tage nogle valg på et oplyst grundlag. Den lokale lønforhandling og løndannelsen skal ikke sættes ud af kraft, men kvalificeres i forhold til den målsætning, der hedder lige løn for samme arbejde og arbejde af samme værdi, understregede hun og efterlyste et værktøj til dette fra politikerne. Et værktøj der omfatter en væsentlig del af det danske arbejdsmarked. Et værktøj med kønsopmærksomhed på løndannelsen.

Tina M. Kristensen forklarede den større lønforskel for funktionærer end for LO/DA-området med den måde løndannelsen foregår på med mere individuelle forhandlinger og fast løn kontra timeløn. Funktionærerne er dårligere til at forhandle løn, da der er en større uforklaret lønforskel mellem kvindelige og mandlige funktionærer end mellem kvindelige og mandlige arbejdere. Ifølge en LO-undersøgelse er det ikke fordi kvinder er dårligere til at forhandle løn. Kvinder og mænd er stort set lige dårlige til det, pointerede hun.

Potentielt eksisterer der løndiskrimination i løndannelsen. Vi må kvalificere løndannelsen og kvalificere arbejdsgiver og arbejdstager til at forholde sig til, om det er hensigtsmæssigt. Mange faktorer spiller ind, og køn er f.eks. ikke en hensigtsmæssighed i løndannelsen. Den diskussion skal vi have ude lokalt. Kun på den enkelte virksomhed hos de folk, der er involveret, kan debatten tages. Det skal man ikke beslutte politisk. Men når vi har oplysningerne til rådighed, hvorfor så lave så mange barrierer, som gør at vi ikke kan bruge det værktøj? spurgte Tina M. Kristensen. Hun påpegede, at kvindejob generelt værdisættes lavere end mandejob. Kvinder får mere og mere uddannelse og ofte også mere end mænd, men det betyder ikke, at deres løn stiger i samme niveau. Det betyder, at uddannelse får en mindre betydning for løndannelsen. Diskussionen stopper under ingen omstændigheder med spørgsmålet om ligelønsstatistikker, fastslog Tina M. Kristensen og tilføjede, at regeringen godt kunne have gjort det lidt bedre end det forslag, der er lagt frem.

Lisbeth Pedersen gjorde opmærksom på, at ledelsesansvaret spiller en rolle angående timelønnede og fastlønnede. Det er ikke med i SFI-analysen, og det kan forklare en del af det uforklarede, påpegede hun. Lovforslaget syntes hun er bedre end ingenting, selv om hun fandt det ærgerligt, at det ikke omfatter flere virksomheder. Ligelønsstatistik kaldte hun et redskab for ledelsen til at fokusere på lønforskelle samt overveje, hvordan man bruger sit personale i virksomheden. Hun mente godt, det kan betale sig at stoppe de røde biler på motorvejen, fordi det giver en lavere gennemsnitshastighed og færre trafikdrab og måske nogle grønne biler, der kører langsommere. Fordelen ved at lave en sådan statistik, er ifølge Lisbeth Pedersen, at flere vil følge med, og nogle private virksomheder er begyndt at lave ligelønsstatistikker. De statistikker, som skal laves ude på virksomhederne, skal bruges til at tage debatter op rundt omkring i landet, og derudover skal der stadig laves statistikker, som belyser lønforskelle på arbejdsmarkedet som helhed, og som belyser lønforskelle i de enkelte sektorer. Der vil blive peget på lønforskelle, som ikke kan løses ude på virksomhederne, men som skal løses ved initiativer i Folketinget, påpegede Lisbeth Pedersen.

Jytte Larsen, Kvindeforbund, frygtede, at den vigtige debat på ligelønsområdet vil stoppe, fordi lovforslaget omfatter meget få, og fordi det omfatter lige løn for samme arbejde og ikke arbejde af samme værdi. Hun så et stort problem med de gamle kønsbestemte jobvurderinger, som efter hendes mening skal ændres. Problemet hidrører fra dengang, man trak en masse kvinder ind i den offentlige sektor på en discountløn i opbygningen af velfærdsstaten, hævdede hun. Skal ligelønsproblemet løses, bliver der en stor regning til det offentlige, og det er ikke politisk populært, fordi man har alle de lavtlønnede, offentlige kvindeerhverv. Den diskussion er ikke sjov at tage. Så er det lettere at tale om, hvor langt ned man skal i disco-koder, frem for at se i øjnene at det handler om lavtlønnede kvindelige offentligt ansatte, bemærkede Jytte Larsen.