

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Finanssektorens
Arbejdsgiverforening
Store Kongensgade 81 C
Postboks 9010
1022 København K
Telefon 33 91 47 00
Telefax 33 91 17 66
E-mail: fa@fanet.dk

28. oktober 2005

Høring om udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven (Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn)

FA har med tak modtaget Beskæftigelsesministeriets ovennævnte udkast til lovforslag til høring.

FA støtter bestræbelser på at opnå lige løn for lige arbejde uanset køn, race, alder mv., og har længe arbejdet for at skabe lige vilkår for mænd og kvinder i finanssektoren. Vi er enige i, at de konkrete tiltag nødvendigvis må foregå i den enkelte virksomhed. Vi har haft kontakt til flere medlemsvirksomheder, der melder tilbage, at man arbejder aktivt med at skabe lige muligheder for mænd og kvinder, for der er god fornuft i at skabe en attraktiv arbejdsplads for både mænd og kvinder.

Til lovforslaget generelt bemærkes, at gennemførelse af et krav om kønsopdelt lønstatistik ikke i sig selv vil ændre på hovedårsagen til, at den gennemsnitlige løn for mænd overstiger kvinders gennemsnitlige løn. Lønforskellen mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked skyldes hovedsagelig forskelle i arbejdsfunktion, ansvarsniveau, arbejdsindsats og andre forhold der afspejler et meget kønsopdelt arbejdsmarked. Problemet med den foreslåede kønsopdelte lønstatistik er, at den ikke tager hensyn til alle disse væsentlige forhold, når den alene fokuserer på en opdeling i forhold til DISCO. Vi har i den forbindelse noteret os, at det er anført i lovforslaget, at statistikken ikke i sig selv kan bruges som bevis på, at der er reelle lønforskelle.

Nedbrydning af lønforskelle mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked er et langt sejt træk. Statistik kan være af betydning, men det er ikke statistikken der gør forskellen. Der skal dialog og handlingsplaner til, lønstatistik gør det ikke alene. FA er positiv overfor den anden del af forslaget omkring redegørelse, men reelt er lønstatistik og redegørelse to sider af samme sag.

Til de enkelte dele af lovforslaget skal FA bemærke:

Mindst 35 ansatte og mindst 10 mænd og 10 kvinder i samme jobfunktion

FA er tilfreds med, at regeringen friholder virksomheder med ganske få ansatte fra at udarbejde statistikken. Ligeledes opnås en rimelig anonymisering ved at virksomhederne alene skal offentliggøre oplysninger på grupper af 10 personer og derover.

Metodefrihed og detaljeringsgrad

Lovforslaget påpeger, at der er metodefrihed mht. udarbejdelse af statistikken, så længe statistikken er detaljeret efter tilsvarende principper som den 6-cifrede disco-kode. FA mener ikke, at den 6-cifrede disco-kode er detaljeret nok. Disco-koden beskriver alene arbejdsfunktioner og dækker f.eks. både ledere og ikke-ledere. Eneste undtagelse er den øverste ledelse, f.eks. direktører og departementschefer, som indberettes på en særskilt disco-kode.

Den manglende sondring mellem ledere og ikke-ledere vil betyde, at overvægten af mandlige ledere slår igennem i statistikken i form af højere gennemsnitslønninger for mænd i forhold til kvinder indenfor den samme disco-gruppe. Dette vil resultere i fejlagtige konklusioner om lønforskelle. Ledere bør derfor behandles separat eller holdes helt ude af statistikken. Til identifikation af ledere, elever mv. kan anvendes Danmarks Statistiks jobstatuskode.

Høringssvaret fra Danmarks Statistik vedrørende det tidligere lovforslag om ligelønsstatistik, "Forslag om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (lønoplysninger)" fremsat den 29. marts 2001, understøtter denne betragtning.

Danmarks Statistik skriver:

"Selv om DISCO-løn er detaljeret, er den ikke detaljeret nok til alene at opfylde formålet med en ligelønsstatistik. De enkelte grupper er en samling af forholdsvis ensartede arbejdsfunktioner, men grupperne vil i mange tilfælde indeholde lønmodtagere med lønforskelle, som kan skyldes forskellig stilling, uddannelse, erfaring, anciennitet osv. og ikke kønnet.

Jobstatuskoden er meget relevant, fordi en arbejdsfunktionskode ofte dækker over både ledere og ikke ledere.

En ligelønsstatistik skal principielt set være meget detaljeret, og arbejdsfunktion og ledelsesfunktion er væsentlige forklaringer på lønforskelle. Men herudover er alder, anciennitet, uddannelse og kvalifikationer i øvrigt også væsentlige forklaringer. Problemet er, at detaljeringskravet vil bevirke, at grupperne i en sådan lønstatistik – hvis det

kan lade sig gøre – bliver så små, at der for de fleste virksomheders vedkommende næppe kan udarbejdes statistik på dem.”

Medarbejdernes rolle

§ 5a, stk. 1 angiver, at virksomheden skal udarbejde statistikken én gang om året og gøre medarbejderne bekendt med statistikken. FA mener, at lovteksten skal omformuleres, så det fremgår, at statistikken kun skal udarbejdes i de tilfælde, hvor denne efterspørges af medarbejderne.

Udarbejdelse af en årlig statistik er en unødvendig byrde at pålægge virksomheder, hvor medarbejderne ikke efterspørger en sådan. Udlevering af lønstatistik skal for at været konstruktivt give anledning til en drøftelse mellem medarbejdere og ledelse. Derfor er det vigtigt, at medarbejdersiden deltager i denne proces. Lovforslagets del vedrørende lønstatistik er i øvrigt blottet for, at medarbejdersiden også har en forpligtelse til at arbejde med ligeløn.

En unuanceret lønstatistik kan give et helt forkert indtryk af virksomhedens lønpolitik, hvis dialogen ikke tages seriøst af medarbejderne. Fejlplacering af enkelte medarbejdere, f.eks. at direktøren fortsat indberettes på en forældet disco-kode, kan give anledning til fejlagtige konklusioner, som virksomheden skal have en fair chance for at forklare.

Ét lønbegreb

Af de generelle bemærkninger til lovforslaget fremgår, at det er vigtigt, at der kun anvendes ét lønbegreb, når der skal udarbejdes ligelønsstatistik. FA forstår ikke dette synspunkt. I det omfang der anvendes flere lønbegreber – og forskellen mellem disse forklares – vil det give en meget bedre indsigt i, hvordan de faktiske lønninger er sammensat i virksomheden. Derfor anvendes også i såvel Danmarks Statistik og FA flere lønbegreber ved offentliggørelse af statistik. Sætningen bør derfor udgå af bemærkningerne.

Samtlige medarbejdere

I bemærkningerne til § 5a, stk. 1 fremgår det, at ved opgørelsen af antallet af ansatte skal medregnes alle ansatte, uanset beskæftigelsesgraden. Denne afgrænsning stemmer ikke overens med indberetning af lønoplysninger til Danmarks Statistik. Der indberettes alene lønoplysninger til Danmarks Statistik for lønmodtagere, hvor ansættelsesforholdet varer mere end én måned, og hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. En statistik rekvireret hos Danmarks Statistik (eller arbejdsgiverorganisation) vil derfor være afgrænset på denne måde.

For at kunne gøre brug af muligheden for at rekvirere gratis statistik fra Danmarks Statistik må det være ovennævnte medarbejdergruppe, der skal udarbejdes ligelønsstatistik for. Det skal fremgå eksplicit af loven.

Administrative byrder

I lovforslaget fremføres, at formålet med udarbejdelse af kønsopdelt lønstatistik er, at øge opmærksomheden og intensivere arbejdet med at reducere eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomhederne. Endvidere fremgår det, at det er vigtigt at holde sig for øje, at den kønsopdelte statistik ikke i sig selv kan bruges som et bevis på, at der er reelle lønforskelle. Statistikken kan kun anvendes som en indikation på, at der er en lønforskel, som må indgå i ligelønsarbejdet på virksomheden. Med andre ord – virksomhedens arbejde er ikke afsluttet ved udarbejdelse og videregivelse af statistikken.

Derfor vil lovforslaget ikke – som angivet i de generelle bemærkninger - kun have mindre økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet. Det ubetingede krav om en årlig statistik betyder, at virksomhederne skal forklare og forsvare statistikken hvert år. Der kan være mange grunde til, at en virksomhed modtager en lønstatistik fra Danmarks Statistik, der ikke giver et retvisende billede af forholdene på virksomheden. Uanset grunden skal virksomheden bruge ressourcer på at analysere statistikken og forklare medarbejderne, hvilke faktorer der spiller ind. Forhold som anciennitet (hvor der evt. er taget højde for barselsperioder), uddannelse og kvalifikationer indgår ikke i statistikken, men påvirker i høj grad lønningerne.

Lovforslaget kan derfor have store administrative omkostninger for virksomhederne.

I bemærkningerne er anført, at lovforslaget har været forelagt et virksomhedspanel med henblik på en undersøgelse af de administrative konsekvenser. FA skal opfordre til, at resultatet fra fokuspanelet bliver sendt til høringsparterne.

Redegørelse

Muligheden for at aftale udarbejdelse af en redegørelse om vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, er et positivt, men nok overflødigt element i lovforslaget.

Forslagene til såvel den beskrivende del af redegørelsen og fokusområder er omfattende, men vil være en god inspiration for virksomhederne. FA har med tilfredshed noteret sig, at der alene er tale om forslag, og at der er metodefrihed.

Virksomheder arbejder allerede i dag aktivt med ligeløn og lige muligheder i SU. Virksomheder, hvor statistikken påviser ulige løn, vil derfor i SU sammenhæng naturligt følge op på denne i form af handleplaner mv. Samtidig betyder kravene til redegørelsen, at statistikken er en integreret del af denne. De to muligheder er

derfor reelt to sider af samme sag. Derfor er det ikke helt retvisende at opstille redegørelsen som et alternativ.

Kollektiv aftale, § 1, stk. 6

FA ser positivt på lovforslagets mulighed for at implementere via kollektiv overenskomst.

Med venlig hilsen

Steen A. Rasmussen