



København, den 9. marts 2006

Folketinget
Arbejdsmarkedsudvalget
Christiansborg
1240 København K

Arbejdsmarkedsudvalget
L 99 - Bilag 8
Offentligt

Henvendelse til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg med dokumentation for behovet for yderligere sagsbehandling af L99: Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder

HK og 3F har bedt om foretræde for Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg for at kunne fremlægge yderligere dokumentation og argumenter i forbindelse med fremlæggelse af L99, fremsat i Folketinget den 7. december 2005. Vi mener ikke, lovforslaget lever op til de krav og forventninger, der bør stilles til et nyt forslag, som har til formål at "øge opmærksomheden og intensivere arbejdet med at reducere eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder, på virksomheder over en vis størrelse", som Beskæftigelsesministeren fremhævede ved fremlæggelsen af lovforslaget.

Der er flere punkter i lovforslaget, der vil blive kommenteret på ud over, hvad der er fremgået af det høringssvar, som LO afgav i forbindelse med høringsrunden om lovforslaget. Der er selvfølgelig enighed om de punkter, som LO fremhæver, men vi mener, at det er en så vigtig sag, at der er punkter, der skal uddybes yderligere. Det bør sikres, at alle medlemmer i Folketinget kender de fordele og ulemper, der er ved lovforslaget, inden der arbejdes videre med forslaget. Ud over dette brev vil vi i foretrædet komme med yderligere argumenter og dokumentation.

Hvem kommer lovforslaget til at omfatte?

Der har i debatten været forskellige tal på, hvor mange lønmodtagere, der vil blive omfattet af lovforslaget. "En vis størrelse" er i forslaget defineret som virksomheder med over 35 ansatte. Det har tidligere været dokumenteret, at det vil omfatte 800.000 lønmodtagere. Heraf er de 500.000 offentligt ansatte. Det vil sige, at der i bruttogruppen er 300.000 lønmodtagere, som kan blive berørt af forslaget. Inden for det offentlige har man meget bedre betingelser for udformning af lønstatistik, så det vil være vildledende at tælle dem med i en bruttogrube. I bedste fald vil lovforslaget kun få betydning for de ca. 15 pct. af lønmodtagerne på det private arbejdsmarked.

3F har undersøgt, hvor mange medlemmer der vil være omfattet af kravet om 35 ansatte samt kravet om 10 af hvert køn. Vi har fundet, at der vil være 20 pct. af medlemsskaren eller ca. 65.000 personer omfattet af lovforslaget. Det er inklusiv personer, som arbejder på det statslige og kommunale område, som allerede nu har bedre vilkår for at få oplysninger. Når vi regner dem fra, så vil der ifølge vore beregninger være tale om ca. 15 pct. af 3F's medlemmer, som er omfattet af lovforslaget.

HK har foretaget en lignende beregning, som viser, at kun hvert 10. medlem i den private sektor i givet fald vil kunne blive omfattet af lovforslaget. Det er et stort problem, for det forhindrer, at der kan gøres noget ved uligelønnen blandt HK's medlemmer. Ligelønsanalyser foretaget for HK's mere end 260.000 erhvervsaktive medlemmer, viser, at der er en uforklaret lønforskel på ca. 7 - 8 pct., som kan skyldes diskrimination.

Med de fremlagte tal mener vi at kunne dokumentere, at det ikke er hensigtsmæssigt, at der vedtages en lov, som slet ikke kan leve op til de målsætninger om øget opmærksomhed og intensivering af arbejdet med at reducere eventuelle lønforskelle. Det vil være så få virksomheder og hermed lønmodtagere, som vil blive omfattet af en udarbejdelse af en kønsopdelt lønstatistik, at loven ikke vil få nogen betydning. Vi mener at kunne dokumentere, at der er tale om ca. 10 - 15 pct. af lønmodtagerne i Danmark, som vil være bruttogruppen. Og vi mener ikke det kan bringe ligelønnen fremad. Retten til ligeløn gælder alle lønmodtagere på det danske arbejdsmarked og ikke kun de 10 - 15 pct., der bliver omfattet af regeringens forslag.

At en redegørelse kan erstatte en kønsopdelt lønstatistik er ikke godt nok!

Virksomheder kan vælge redegørelse i stedet for statistik, og det betyder endnu mindre dokumentation. En redegørelse om, hvordan lønudviklingen er for kvinder og mænd på en arbejdsplads, er rigtig godt, men der må dog også være noget viden og dokumentation, hvis en sådan redegørelse skal kunne bruges proaktivt. Vi vil gerne foreslå, at der oprettes et statsligt dialogcenter til at følge udviklingen. Her vil god praksis kunne samles, og dialog om godt ligestillingsarbejde sikres. Vi vil derfor opfordre Arbejdsmarkedsudvalget til at tage initiativ til en offentlig høring omkring kønsopdelt lønstatistik og redegørelser, herunder deres funktion og rolle i ligestillingsarbejdet i fremtiden.

Anonymisering - hvorfor lige 10 af hvert køn?

10 er ikke et gyldent antal, selvom det bruges i forskellige sammenhænge. Det skal fremhæves, at i den (amts)kommunale KTO-aftale om lønstatistik opereres der med mindst 5 fuldtidsstillinger i hver gruppe, før lønstatistik offentliggøres. Man har desuden via Personalestyrelsens hjemmeside adgang til oplysninger for grupper af 3 medarbejdere og løn i relation hertil. Det anses ikke for at være en følsom personoplysning, og der bliver på baggrund af tallene udarbejdet en årlig lønstatistik.

Det drejer sig ikke om at "snage" i hinandens personlige oplysninger, men om at få nogle hensigtsmæssige principper om at kunne følge en lønudvikling mellem kvinder og mænd, som der er bred enighed om skal rettes op. Her spiller tillidsrepræsentanten en stor rolle med at bruge de gode værktøjer, der er til rådighed. Han/hun har hermed et rigtig godt redskab til at følge en lønudvikling.

DISCO-koder er brugbare, men statistik skal følges op

DISCO-koder er det bedste værktøj vi har. Derfor skal det bruges. De to organisationer vil bakke op om at bruge værktøjet, men vi vil fremføre, at vi ser en fordel i, at lønmodtagerne og deres repræsentanter inddrages i at fastsætte det rigtige niveau for analysen. Der bør som minimum være en ret til at se, hvilken DISCO-kode, man som lønmodtager bliver placeret i, da det kan være afgørende for, om man kan følge en lønudvikling i en gruppe.

Ved brug af DISCO-koder er der således slet ikke taget fat på det store område, som ligelønsbegrebet også omfatter: nemlig arbejde af samme værdi. Her vil vi pege på, at et statsligt dialogcenter er et oplagt sted til at få startet arbejdet med at finde sammenlignelige arbejdsfunktioner, så vi kan nærme os en form for jobvurdering, som kan danne basis for kønsneutrale og objektive sammenligninger.

Medlemmer af Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg vil få lejlighed til at stille yderligere spørgsmål til delegationen onsdag den 15. marts ved foretrædet.

Venlig hilsen


HK/Danmark
Mette Kindberg


Fagligt Fællesforbund
Jane Korczak