



LO-sagsnr. 18-1142  
FTF-sagsnr.  
Vores ref. KRO  
Den 30. maj 2018

## **LO og FTF's bidrag til afrapportering vedr. ILO-konvention nr. 100 om ligeløn (direct requests)**

### **Article 2(2): Implementation of legislation**

LO og FTF beklager at loven om de kønsopdelte lønstatistikker for virksomheder med over 10 ansatte med mindst 3 ansatte af hvert køn i samme jobfunktion blev tilbagekaldt af regeringen i 2015. Ændringerne i loven betyder, at reglerne for kønsopdelte lønstatistikker nu kun gælder for virksomheder med over 35 ansatte, med mindst 10 medarbejdere af hvert køn inden for samme arbejdsfunktion.

Ændringerne af loven betyder, at langt færre virksomheder og lønmodtagere omfattes af loven. Derudover betyder kravet om 10 mænd og 10 kvinder inden for samme jobfunktion, at mange små- og mellemstore virksomheder ikke omfattes af reglerne, da disse ofte har medarbejdere fordelt på forskellige DISCO-koder. Dertil vil det for flere virksomheder være en udfordring at møde kravet om 10 ansatte af hvert køn, hvorfor disse ligeledes undslipper kravene om kønsopdelt lønstatistik.

LO og FTF opfordrer på den baggrund regeringen til at genindføre kravene om, at virksomheder med over 10 personer med mindst 3 af hvert køn skal udarbejde kønsopdelte lønstatistikker.

LO og FTF finder det derudover problematisk, at de kønsopdelte statistikker baseres på indekstal. Indekstal kan ikke anvendes til at sammenligne lønninger på tværs af virksomheder, og giver ikke mulighed for at sammenligne forskellige job af samme værdi. Herudover er det kritisabelt, at statistikkerne kan erklæres fortrolige af virksomhederne.

Det er endvidere et stort problem, at der er metodefrihed ved virksomhedens egen udarbejdelse af kønsopdelt lønstatistik, herunder valg af lønbegreb, idet loven tillader virksomhederne at beregne statistikker på lønbegrebet ”fortjeneste delt med præsteret time”. Dette lønbegreb medregner ikke den refusion, som arbejdsgivere modtager fra staten ifm. barselsfravær, sygdomsfravær m.m. Omkostningerne for kvinder pr. præsteret time vil således være højere, da denne gruppe har større fravær som følge af barsel, barn syg m.m., og derfor vil lønstatistikker baseret på ”fortjeneste delt med præsteret tid”, minimere eller i værste fald skjule ligelønnsforskelle.

LO og FTF mener, at det bør være et lovkrav, at virksomhederne anvender et kønsneutralt lønbegreb, fx standardberegnet timefortjeneste, i de tilfælde hvor virksomhederne selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik.

LO kender til en enkelt sag, der har været fremsat på baggrund af lønstatistikker. Denne blev forligt inden den nåede til behandling i ligelønsnævnet.

### **Article 3(1): Objective job evaluation**

LO og FTF ønsker at fremme objektive og kønsneutrale jobevalueringer i samarbejde med arbejdsgivere og regeringen. LO og FTF mener, at det fortsat er en af de store udfordringer i forhold til ligeløn, at der ikke er objektiv jobevaluering i Danmark. Kønsneutral jobvurdering kan blandt andet bidrage til at fremme en saglig fastsættelse af lønninger, såvel kollektivt som individuelt, samt gøre det lettere at identificere og føre sager om arbejde af samme værdi.

LO og FTF anser det som problematisk, at der ikke har været nogen udvikling på dette område siden lønkommissionen i 2010. Regeringen har fx ikke defineret begrebet ”arbejde af samme værdi” eller igangsat initiativer med henblik på at fremme brugen af kønsneutrale jobevalueringsværktøjer.

LO og FTF anser det som et væsentligt problem, at dansk lovgivning i praksis ikke giver vejledning om, hvordan arbejdets værdi fastsættes, idet den manglende definition er en hindring for at føre ligelønssager. Derfor er der behov for en præcision af begrebet ”arbejde af samme værdi”. En præcisering kunne derudover med fordel indeholde en henvisning til objektiv jobevaluering som et værktøj til at fremme ligeløn.

I forbindelse med overenskomstforhandlinger for 2018 indgik KL’s Løn- og personaleudvalg og Forhandlingsfællesskabet aftale om at drøfte andre landes erfaringer med anvendelse af jobvurderingssystemer, herunder erfaringer fra Sverige og Island.

### **Article 4: Cooperation with workers’ and employers’ organizations**

I henhold til Industriens overenskomst er der etableret et ligelønssævn, hvor sager om manglende ligeløn kan forfølges, jf. Industriens overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

Der har ikke været afsagt kendelser i Ligelønssævnet etableret på industriens område. Der har været to sager på de indledende trin i det fagretslige system, men der er indgået forlig i sagerne inden eller i forbindelse med, at sagerne er indbragt til Ligelønssævnet. Det er LO og FTF’s overbevisning, at Ligelønssævnene har en præventiv effekt, idet arbejdsgiver foretrækker at indgå forlig frem for behandling i Ligelønssævnet.

Det system, der er oprettet fungerer for så vidt. De få sager, der har været rejst, er blevet løst undervejs i systemet. Udfordringen er dog, at få fokus på ligeløn på arbejdspladserne, og få lønmodtagerne til at forfølge en ligelønssag. Den mangelfulde lønstatistik og præcisering af begrebet Arbejde af samme værdi, gør det vanskeligt for den enkelte at identificere eventuelle ligelønssforskelle. Ligeledes er det et tabu at tale løn. En undersøgelse fra Institut for Menneskerettigheder fra maj 2017 viser, at seks ud af ti medarbejdere ikke taler løn med deres kollegaer. Hertil påpeger undersøgelsen, at manglende åbenhed om løn står i vejen for opnåelsen af ligeløn. Kendskab til andres lønninger er nødvendig for at kunne sammenligne og vurdere om en lønforskel er ulovlig.

LO og FTF mener, at lønåbenhed, større krav til kønsopdelte lønstatistikker og præcisering af Arbejde af samme værdi kan bidrage til, at uligelønningen reduceres og der vil blive ført flere ligelønssager.

Ved de nyligt afsluttede overenskomstforhandlinger blev der på det kommunale og regionale område etableret en Rekrutterings- samt ligelønspulje med formålet om at hæve lønnen i kvindefag.