



Beslutningsforslag nr. B 135

Folketinget 2017-18

Fremsat den 23. marts 2018 af Roger Courage Matthisen (ALT), Carolina Magdalene Maier (ALT) og Pernille Skipper (EL)

Forslag til folketingsbeslutning om dokumentation af ligeløn

Folketinget pålægger regeringen inden udgangen af indeværende år at fremsætte et lovforslag, der medfører, at private og offentlige virksomheder og organisationer med ansatte svarende til mindst 35 fuldtidsbeskæftigede får pligt til at dokumentere, at de udbetaler lige løn for samme arbejde og for arbejde, der kan tillægges samme værdi. Dokumenta-

tionen skal ske med udgangspunkt i et klassifikationssystem, der tager højde for kønsbestemte forskelle i beskæftigelse. Dokumentation skal indgives mindst hvert tredje år. Virksomheder og organisationer, der forsømmer at dokumentere ligeløn, skal kunne pålægges dagbøder, indtil de dokumenterer det.

Bemærkninger til forslaget

Ifølge Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) – i dag en del af VIVE – er lønforskellen mellem kønnene på hele arbejdsmarkedet gennemsnitligt på 17-18 pct. (»Der er ikke lige løn mellem mænd og kvinder i Danmark«, sfi.dk, den 5. februar 2015), og tager man højde for, at mænd og kvinder ofte tager forskellige uddannelser og job og arbejder i forskellige sektorer, er lønforskellen stadig på mellem 4 og 7 pct. Lønforskellen er størst på det private arbejdsmarked, hvor der relativt set er størst forskel mellem mænds og kvinders løn, også når man korrigerer for forskellen på eksempelvis arbejdsfunktion og uddannelse. Men det er ikke kun i den private sektor, at den er gal. Også på det offentlige arbejdsmarked ligger kvindernes faktiske timeløn stadig lavere end mændenes – uanset uddannelsesniveau (»Kvinder får mindre ud af at uddanne sig end mænd«, sfi.dk, den 26. september 2013). Ligeløn er altså langt fra en realitet i Danmark, selv om vi siden 1976 har haft en lov om ligeløn, der skal sikre kvinder og mænd lige løn for samme arbejde eller arbejde, der kan tillægges samme værdi.

Set i et internationalt perspektiv klarer Danmark sig heller ikke godt. Ifølge World Economic Forums (WEF) Global Gender Gap Index for 2017 ligger Danmark på en samlet 14. plads, mens alle de andre nordiske lande ligger i topfem. Kigger man på parametrene for økonomisk deltagelse og mulighed, ligger Danmark helt nede på en 36. plads (»Global Gender Gap Report 2017«, World Economic Forum, 2017). Der er således lang vej igen, før Danmark kan bryste sig af at være et foregangsland for økonomisk ligestilling mellem kønnene.

Det er for forslagsstillerne både uacceptabelt og uforståeligt, at vi stadig kan have sådan en lønlighed mellem kønnene i Danmark i år 2018. Én årsag er de strukturelle omstændigheder forbundet med, at kvinder og mænd arbejder i forskellige job og i forskellige sektorer, hvor lønligheden ikke mindst er historisk betinget. Men der er fortsat lønforskelle i både den offentlige og private sektor, som ikke kan forklares med andet end køn. Trods årtiers kendskab til denne form for lønmæssig forskelsbehandling på baggrund af køn har vi endnu ikke truffet de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at ligelønsloven overholdes. Ifølge SFI vil der med den nuværende udvikling først være ligeløn i Danmark om 111 år regnet fra 2015, og organisationerne DJØF, IDA og LO har også tydeligt problematiseret udviklingen eller manglen herpå i lønforskellen (»Kvinder får først ligeløn om 111 år«, business.dk, den 3. november 2015). Senest har FOA meldt sig på banen med et konkret ønske om, at Danmark afprøver den islandske model (»FOA: Ja tak til islandsk model for ligeløn«, dr.dk, den 24. januar 2018).

Forslagsstillerne ser ingen grund til, at vi skal vente mange årtier i håb om, at problemet måske – måske ikke – løser sig selv, når vi med relativt enkle redskaber har muligheden for at rette op på skævvridningen allerede i dag. Indførsel af regler i Danmark, der ligner de islandske, vil givetvis medføre øgede administrative byrder for virksomhederne. Men

som Islands social- og ligestillingsminister påpeger, er forskellen i ligeløn desværre en del af arbejdsmarkedet, og virksomhederne har i forvejen krav om revisioner og skatteopgørelse (»Island vil have ligeløn: Virksomheder risikerer bøder«, dr.dk, den 3. januar 2018). Det er derfor på tide, at vi griber til nye metoder, for vi har muligheden for at komme problemet til livs her og nu.

Forslagsstillerne mener som FOA, at vi med fordel kan lade os inspirere af den islandske model, hvor virksomheder med 25 eller flere ansatte skal dokumentere, at virksomhederne har ligeløn, i modsat fald risikerer virksomheden at få dagbøder. I Island kan dagbøden maksimalt være på 50.000 islandske kroner eller omtrent 3.000 danske kroner under hensyntagen til forholdene i den enkelte virksomhed eller organisation. I en dansk kontekst kan dagbødens størrelsesorden eksempelvis fastsættes til maksimalt at kunne være omtrent 5.000 kr., alt efter hvad Folketinget finder mest hensigtsmæssigt. Reglerne foreslås at gælde for virksomheder og organisationer med 25 eller flere fuldtidsbeskæftigede. Dokumentation af ligeløn skal indgives til og håndteres af en relevant eksisterende eller ny myndighed (eksempelvis Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering eller en enhed under ministeren for ligestilling) som minimum hvert tredje år. På den måde lægges der op til, at virksomheder og organisationer kan vælge at foretage dokumentationen samtidig med arbejdspladsvurderingen (APV).

Den islandske certificeringsmodel er udviklet ud fra ISO-systemet. Ligelønsstandard kaldet Equal Pay Management System IST 85:2012 er et administrativt værktøj designet til som udgangspunkt at udbetale lige løn for samme type af arbejde, men med mulighed for at udbetale en højere løn, hvis eksempelvis forskelle i ansvar, anciennitet eller performance eller andre »relevante overvejelser« bruges som saglig begrundelse. Med ligelønsstandard er det altså stadig muligt at udbetale forskellig løn til medarbejdere, hvis den højere løn kan begrundes i forhold, som ikke er baseret på køn. Men det kræver, at virksomheden har fastsat en gennemskuelig lønpolitik, der gør det muligt at få besvaret spørgsmålene om, hvilke typer arbejde der medfører en højere løn, og hvorfor. Det er op til arbejdsgiveren på den enkelte arbejdsplads at beskrive, hvilke opgaver kvalifikationer og ansvarsområder der hører til hvilke jobfunktioner, og på den baggrund fastsætte den værdi, stillingstypen skal tilskrives. Her er det afgørende, at vurderingen tager udgangspunkt i kønsneutrale jobvurderingsmetoder, så uhensigtsmæssige traditioner og rutiner, der leder til uligeløn, ikke videreføres i den nye lønpolitik.

ISO-systemet, som den islandske model baserer sig på, er udviklet efter internationale standarder, der gør det muligt at overføre den til en dansk kontekst. Danmark kan altså vælge at anvende det islandske certificeringssystem, som det foreligger. Vi kan tage dele af systemet i brug eller hente inspiration fra andre modeller som eksempelvis ILO's konvention nr. 100 om ligeløn. Hvilket system der skal implemen-

teres i Danmark, er naturligvis til forhandling blandt Folketingets partier, men det er afgørende, at systemet gør det muligt at dokumentere ligeløn både for samme arbejde og for arbejde, der kan tillægges samme værdi.

Den islandske model for ligeløn ændrer altså ikke ved, at virksomheder kan udbetale forskellig løn til medarbejdere på baggrund af individuelle kompetencer eller andre relevante faktorer. Modellen har alene til formål at sikre, at lønforskelle ikke er baseret på køn. Det er vigtigt at fremhæve, at virksomheder også fortsat selv fastsætter deres lønpolitik, herunder hvilket arbejde og hvilke kompetencer og ansvarsområder der skal udløse en højere løn. Ligelønsmodellen skal ses som en foranstaltning, der sikrer, at udviklingen af lønpolitik sker inden for rammerne af ligelønsloven og således hverken direkte eller indirekte diskriminerer på baggrund af køn.

I debatten om den islandske model har det været diskutert, om en sådan ligelønscertificering vil pålægge virksom-

heder en for stor administrativ byrde. Som en erfaring fra det islandske pilotprojekt udtrykker alle deltagerne, at ligelønscertificeringen var en »stor forpligtigelse«, men der var samtidig enighed om, at resultatet, et fair og mere gennemsigtigt lønsystem, var anstrengelserne værd. (»Lønåbenhed og ligeløn.: Initiativer til fremme af lønåbenhed i Storbritannien, Island og Tyskland«, Mona Larsen og Asta Prescott, VIVE, 2018).

Forslagsstillerne anbefaler sluttelig, at man på samme måde som i Island fra den dato, loven træder i kraft, giver mindre virksomheder længere tidsfrist til at indsende dokumentation, idet det antages, at større virksomheder er bedre klædt på til at sikre indførelse af ligeløn og skaffe dokumentation herfor. Offentlige organisationer bør dog uanset størrelse have samme tidsfrist som den kortest mulige for private virksomheder.

Skriftlig fremsættelse

Roger Courage Matthisen (ALT):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om dokumentation af ligeløn.

(Beslutningsforslag nr. B 135)

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.