

Ligelønsstatistik



Finanssektorens
Arbejdsgiverforening

Indhold

1. **Kønsopdelt lønstatistik eller ligelønsredegørelse 4**
2. **Virksomheden har tre valgmuligheder 6**
3. **Virksomheden kan lave sin egen statistik 7**
4. **Virksomheden kan få en statistik fra FA eller
Danmarks Statistik 9**
5. **Virksomheden laver en ligelønsredegørelse 12**

FAkta - 12. årgang - nr. 6
December 2006
ISSN: 1396-2655
Ansvarshavende:
Steen A. Rasmussen
Forfatter: Anne Mette Skousen
Oplag: 1.500

Finanssektorens Arbejdsgiverforening
Store Kongensgade 81C
Postboks 9010
1022 København K
Telefon: 3391 4700
Fax: 3391 1766

Forord

Ligelønsstatistikker bliver en del af mange danske virksomheders hverdag fra årsskiftet. Lovgivernes formål med statistikkerne skulle være at reducere lønforskelle mellem mænd og kvinder. FA går naturligvis ind for ligeløn. Alligevel er pligten til ligelønsstatistik ikke en ide, der er vokset i FA's eller andre arbejdsgiverorganisationers have.

Ligeløn opnås nemlig ikke via statistik. Uligheder mellem mænds og kvinders løn på det danske arbejdsmarked skyldes først og fremmest, at der er forskel på arbejdsfunktioner, ansvarsniveau, arbejdsindsats og andre forhold, der afspejler det kønsopdelte arbejdsmarked. Da ligelønsstatistikken ikke tager hensyn til alle disse forhold, vil den heller ikke kunne ændre på de centrale aspekter ved lønforskellene. Det kræver derimod dialog og konkrete handlingsplaner ude i virksomhederne - noget mange finansvirksomheder allerede arbejder med.

Vi forudser derfor, at ligelønsstatistikken vil skabe mere besvær end nytte. Men ikke desto mindre må vi konstatere, at den nu er en realitet, og at den må laves bedst muligt uden for meget besvær for virksomhederne. FA udgiver derfor denne FAKta for at hjælpe finansvirksomhederne i gang med opgaven, og tilbyder samtidig at bistå med talarbejdet.

Steen A. Rasmussen

1. Kønsopdelt lønstatistik eller ligelønsredegørelse

Lov om lige løn til mænd og kvinder er blevet tilføjet bestemmelser om kønsopdelt statistik eller ligelønsredegørelse. Det betyder, at lønmodtagerne automatisk skal have adgang til information om lønforskelle mellem mænd og kvinder på alle større virksomheder. Ændringerne træder i kraft 1. januar 2007, hvilket betyder, at den kønsopdelte statistik skal baseres på oplysninger for kalenderåret 2007.

Formålet med ændringerne er at sætte større fokus på ligelønsarbejdet og reducere eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder.

Hvem er omfattet?

- Det er kun virksomheder med mere end 35 ansatte, der skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik.

Samme grænse for antal medarbejdere bruges i lønmodtagerhøringsloven og i FA's samarbejdsaftale med Finansforbundet og DFL

Såvel fuldtids- som deltidsansatte tæller med i de 35, dog ikke medarbejdere der arbejder 8 timer eller mindre pr. uge eller midlertidige ansatte, der er ansat i en måned eller derunder. Denne afgrænsning følger afgrænsningen i ansættelsesbevisloven.

En virksomhed er efter loven defineret som en selvstændig juridisk enhed. Det betyder, at der ikke skal udarbejdes en kønsopdelt lønstatistik for koncernen, men for de enkelte selskaber i koncernen. Hvis man er i tvivl, kan man bruge CVR-registrets enheder til at afklare, hvilke enheder, der er omfattet af virksomhedsbegrebet.

10 mænd og 10 kvinder

- Der skal kun laves lønoplysninger for de jobfunktioner, hvor der er mindst 10 mænd og 10 kvinder.

Det betyder med andre ord, at det for langt de fleste virksomheder alene vil dreje sig om et relativt begrænset antal jobfunktioner. For de øvrige jobfunktionsgrupper anbefales, at man, for helhedens skyld, oplyser antallet af mænd og kvinder. Dermed afspejler statistikken medarbejdersammensætningen, og oplyser om lønforhold for de medarbejdergrupper, der er store nok til at sikre den enkelte medarbejders anonymitet.

Virksomheden kan selv vælge af udarbejde statistikken, eller kan requirere denne hos FA eller Danmarks Statistik.

Hvis virksomheden ikke har nogen gruppe med mindst 10 ansatte af hvert køn, skal virksomheden ikke udarbejde statistikken.

Hvilke oplysninger skal udleveres

- En kønsopdelt lønstatistik skal være opdelt på køn og på jobfunktioner.

Udgangspunktet er, at der som gruppering af jobfunktioner anvendes den såkaldte 6-cifrede disco-kode.

Den 6-cifrede disco-kode er den jobfunktionskode, som virksomheden bruger i forbindelse med de kvartalsvise og årlige lønindberetninger til FA og som anvendes i statistikker fra FA.

- Virksomheden kan vælge at benytte discokoden eller en anden opdeling af jobfunktioner, fx den som virksomheden bruger i forbindelse med sit eget lønsystem.

Anvendes en anden jobfunktionsopdeling er det et krav, at den brugte opdeling sikrer et tilstrækkeligt detaljeringsniveau, dvs. et detaljeringsniveau der svarer til de principper, der ligger bag discosystemet. Bestem-

melsen skal sikre, at man ikke omgår statistikforpligtelsen ved fx at nedbryde på meget specifikke stillingsniveauer.

Valg af lønbegreb

- Virksomheden har stor metodefrihed omkring valg af lønbegreb. Det betyder, at statistikken kan udformes med absolutte tal, i procent eller indekseret.
- Virksomheden skal redegøre for det valgte lønbegreb overfor medarbejderne, og
- statistikken skal opbygges efter ensartede principper for at sikre sammenlignelighed over tid.

Hvis virksomheden vælger at lade FA eller Danmarks Statistik udarbejde statistikken, vil udgangspunktet være absolutte tal. FA vil også udarbejde statistikker, hvor lønbegrebet er indekserede tal.

Eksempler på statistikkerne er vist under beskrivelse af Statistik fra FA og Egen statistik nedenfor.

2. Virksomheden har tre valgmuligheder

Der er ikke en "bedste" måde at arbejde med ligeløn i virksomheden. Hvilken måde, man vælger, beror derfor i høj grad på temperament og eksisterende ligelønsarbejde i virksomheden.

Virksomheden har mulighed for at leve op til lovens krav på tre forskellige måder:

1. Lave sin egen statistik
2. Modtage en kønsopdelt lønstatistik fra FA eller Danmarks Statistik
3. Udarbejde redegørelse om ligeløn

3. Virksomheden kan lave sin egen statistik

Den første kønsopdelte lønstatistik som omfatter virksomheden skal dække 12 måneder startende senest den 1. januar 2007.

Vælger man selv at udarbejde lønstatistikken, skal man være opmærksom på kravet om, at der skal være

- mindst 10 medarbejdere af hvert køn for at sikre den enkeltes anonymitet.

Antal opgøres som alle medarbejdere uanset arbejdstid, jf. dog afgrænsning i henhold til ansættelsesbevisloven.

- Inddeling af medarbejdere på jobfunktioner skal være på et niveau, der svarer til disco-koderne.

Det betyder primært, at man ikke må lave meget detaljerede jobfunktioner for dermed at have ganske få grupper, der opfylder kravet om 10 kvinder og 10 mænd. I praksis anbefales, at man bruger de stillingsbetegnelser, som såvel arbejdsgiveren som medarbejderne er fortrolige med. Discokoder kan også anvendes, når man udarbejder egen statistik, men FA's erfaring er, at mange synes, at discokoder er "skæve" i forhold til den finansielle sektor. Fx sondrer discokoderne mellem rådgivere, kasserere og medarbejdere med generel kundebetjening. Enkelte rådgivergrupper, fx investeringsrådgivere har deres egen discokode, mens andre ikke har. Sondringen mellem hvilke medarbejdergrupper, der har deres egen discokode, er ikke indlysende.

- Virksomheden vælger, hvilket lønbegreb den anvender og redegør for det valgte lønbegreb.

FA anbefaler, at man anvender et lønbegreb, som medarbejderne er for-

trolige med. Da statistikken alene skal belyse, hvorvidt der er en køns-mæssig skævhed, er det tilstrækkelig at opgive indekserede tal eller en enkelt søjle, der angiver fx kvindernes løn i forhold til mændenes.

Uanset hvilket lønbegreb der benyttes, skal løn for henholdsvis mænd og kvinder beregnes på samme måde. Virksomheden skal overfor medarbejderne redegøre for det valgte lønbegreb.

Eksempler på egen statistik

Eksempel 1: Egen statistik

Jobfunktioner	Gennemsnitlig månedsløn		Lønindeks
	Mænd	Kvinder	Kvindens løn i pct. af mænds løn
HR-medarbejder	35.000	36.000	103
Systemplanlægger	42.000	41.000	98
Finansieringsrådgiver	45.000	45.000	100
Kunderådgiver	30.000	32.000	107
Erhvervsrådgiver	40.000	39.000	98

Eksempel 2: Egen statistik

Jobfunktioner	Antal		Løngab
	Mænd	Kvinder	
HR-medarbejder	11	14	-2,9
Systemplanlægger	25	10	2,4
Finansieringsrådgiver	30	13	0
Kunderådgiver	500	800	-6,7
Erhvervsrådgiver	50	20	2,5

Løngab beregnet som forskellen mellem mænd og kvinders gennemsnitlige løn divideret med mænds gennemsnitlige løn.

4. Virksomheden kan få en statistik fra FA eller Danmarks Statistik

- Nye indberetninger er ikke nødvendige

Alle FA's medlemsvirksomheder med mere end 10 ansatte skal hvert år indberette lønoplysninger til FA, og her anvender virksomhederne disco-koden til at oplyse medarbejdernes jobfunktion. FA sender disse data videre til Danmarks Statistik. Indberetningerne gør det muligt for FA eller Danmarks Statistik at udarbejde en kønsopdelt statistik, der opfylder lovkravene. Loven om kønsopdelt lønstatistik kræver derfor ikke nye indberetninger.

Medlemsvirksomhederne kan rekvirere statistikken gratis hos FA eller Danmarks Statistik, når loven træder i kraft.

Det præcise indhold af statistikken er endnu ikke fastlagt. FA, DA og Danmarks Statistik har aftalt at udarbejde en "grund-statistik", der opgøres efter de 6-cifrede discokoder samt køn. Læs mere om disco-koder i FA's statistikvejledning (Disco og jobstatus 2007). Vejledningen findes på www.fanet.dk.

I statistikken vil indgå oplysninger om medarbejdertal på samtlige jobfunktioner, og for de jobfunktioner, der opfylder betingelsen, vil der også fremgå en gennemsnitlig løn. Lønbegrebet forventes at blive den absolutte smalfortjeneste pr. præsteret time. Smalfortjenesten beregnes med udgangspunkt i bruttoindkomsten fratrukket genetillæg, ferie- og fraværsbetalinger samt personalegoder. Nederst i tabellen vil der ligeledes være oplysninger om, hvor mange observationer der er frasorteret pga. ugyldig discokode og antal observationer, der er frasorteret i forbindelse med validering.

For en mindre virksomhed forventes grundstatistikken at have følgende udseende.

Jobbeskrivelse	Disco- kode	Antal		Smalfortjeneste pr time	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Arbejde inden for revision og regnskab på overordnet niveau	241100	0	2	-	-
Pers. arbejde på professionelt niveau (ansatte i konsulentbureauer)	241200	0	1	-	-
IT-operatørarbejde, herunder konsol- og maskinoperatørarbejde	312200	0	3	-	-
Handel med værdipapirer, valuta og andre finansielle instrumenter	341150	1	4	-	-
Marketingsarbejde	341910	2	0	-	-
Finansielt arbejde vedr. boligrådgivning	341920	4	0	-	-
Arbejde vedr. pensions- og investeringsrådgivning	341930	2	10	-	-
Generel finansiell og forsikringsmæssig rådgivning	341940	14	30	263,57	277,44
Adm. arbejde, intern sagsbehandling og direktionssekretærarbejde	343120	2	0	-	-
Bogholderiarbejde	343310	0	2	-	-
Beregningsarbejde vedr. revision	412120	10	4	-	-
Beregningsarb. vedr. finansielle transaktioner, statistik, forsikringer mv.	412200	24	12	268,27	243,59
Betjentarbejde, herunder intern postbehandling	414210	0	2	-	-
Kartoteksarbejde og andre specialopgaver, ekskl. kundebetjening	419000	2	0	-	-
Bank- og sparekassearbejde med generel kundebetjening	421210	30	8	-	-
Kassererarbejde i bank og sparekasse	421220	10	2	-	-
Tilberedning af måltider, fx kok og køkkenleder	512200	1	0	-	-
Ansatte i alt		102	80	-	-
Udeladt af statistik pga. fejl		0	1		
Udeladt af statistik pga. ugyldig discokode		1	1		

Grundstatistikken vil altid være udgangspunktet, når der rekvireres statistik, og det er alene denne statistik, som Danmarks Statistik tilbyder gratis.

FA udarbejder naturligvis også ovenstående statistik. Dertil kommer tilbuddet om at vælge andre typer af statistikker. Det kan fx være statistikker, der ikke oplyser de absolutte lønniveauer, men fx løngabet eller den indekseerede forskel.

Mere vigtigt er det, at der sammen med statistikken følger tabeller med oplysninger om medarbejdernes jobstatus, alder, anciennitet og uddannelsesbaggrund. Virksomhederne kan få brug for disse oplysninger for at visualisere, at eventuelle lønforskelle har basis i objektive forskelle.

Sondring mellem ledere og ikke-ledere

Et væsentligt problem, ved at statistikken alene følger discosystemets jobfunktioner, er, at der ikke sondres mellem ledere og ikke-ledere i statistikken. Informationer om, hvor mange henholdsvis mænd og kvinder, der er ledere indenfor en given jobfunktion, vil være af væsentlig betydning for tolkningen af statistikens resultater. FA vil supplere med sådanne oplysninger.

Et alternativ er at anvende en statistik, der holder ledere, elever og unge ude af statistikken. Anonymitetskravet skal fortsat overholdes, hvorfor virksomhederne skal vælge, hvilken statistik der udleveres. FA udarbejder også statistik rensset for ledere, elever og unge.

Statistik på FA's hjemmeside

FA udvikler et system, der gør det let for virksomhederne at rekvirere statistikken via vores hjemmeside. Statistikken for kalenderåret 2007 er klar senest i oktober 2008.

Indberetningskvalitet

- Den kønsopdelte lønstatistik skal afspejle virkeligheden.

Derfor er det af væsentlig betydning, at de indberettede løndata samt oplysningerne om jobfunktion og jobstatus har en høj kvalitet. Det bliver svært at forsvare en statistik, som måske både viser væsentlige lønforskelle, og hvor medarbejderne ikke kan genkende personalesammensætningen.

Sommeren 2007 tilbyder FA medlemsvirksomhederne at modtage en teststatistik baseret på indberetningerne fra 2006.

5. Virksomheden laver en ligelønsredegørelse

- Arbejdsgiverne kan aftale med de ansatte, at man laver en ligelønsredegørelse i stedet for kønsopdelt lønstatistik.

Redegørelsen skal både beskrive de vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere, og skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret, første gang i 2009. Redegørelsen skal beskrive:

- vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder,
- konkrete handlingsorienterede initiativer og hvordan der følges op på initiativerne.

Redegørelsens handlingsplan kan indeholde en række fokusområder fx:

- Fokus på at sikre medarbejdere **samme muligheder for videreuddannelse, fremmelse og løn- og ansættelsesvilkår** i øvrigt (fx

ved at udvikle redskaber og procedurer og/eller at fastlægge kriterier og indtænke ligestilling i personalepolitik),

- Fokus på virksomhedens **procedurer ved ansættelser og forfremmelser, stillingsopslag mv.**, at virksomheden fremmer en ligelig kønsfordeling, og at alle uanset køn opfordres til at søge ledige stillinger,
- Fokus på om **andre forhold, fx fysiske rammer, arbejdstid mv.**, indirekte kan favorisere det ene køn og være til hinder for en køns-mæssig ligestilling og lige lønudvikling, herunder forslag til at fjerne sådanne barrierer,
- Fokus på den **kønsmæssige repræsentation i udvalg og andre relevante organer**, herunder tiltag, der kan understøtte en ligelig kønsrepræsentation,
- Fokus på **lønsystemer, kriterier for løn og løngoder, lønsamtaler mv.** til at sikre åbenhed, og at disse forhold opleves kønsneutrale,
- Fokus på **lokale lønforhandlinger** med henblik på at følge lønstigninger mellem mænd og kvinder (fx ved at en opgørelse forelægges til drøftelse i SU efter endt lønforhandling),
- Fokus på **lige muligheder for videreuddannelse, kurser og omskoling** (fx ved at en opgørelse over den køns-mæssige fordeling af uddannelsesmidler forelægges til drøftelse i SU) eller
- Fokus på at **fremme en ligelig kønsrepræsentation og lønudvikling** inden for visse medarbejdergrupper, herunder forsøg med jobrotationsordninger.

Aftalen om ligelønsredegørelse indgås inden for rammerne af de eksisterende samarbejdsregler og dermed med de lønmodtagerrepræsentanter, som virksomheden har pligt til at informere og høre.

Modtagere af statistikken eller redegørelsen

- Modtagerne af statistikken eller redegørelsen er virksomhedens ansatte.

Statistikken eller redegørelsen skal bruges til at etablere et konstruktivt samarbejde på virksomheden mellem arbejdsgivere og medarbejderne omkring ligeløn.

- Virksomheden skal informere medarbejderne om den kønsopdelte lønstatistik.

Det er arbejdsgiverens pligt at sørge for, at medarbejderne får den kønsopdelte lønstatistik via lønmodtagerrepræsentanten efter de procedurer, der i forvejen gælder for information og høring af lønmodtagere. Hvor der er nedsat SU sker dette via medarbejderrepræsentanten i udvalget. Reglerne indfører ikke en pligt til at nedsætte SU, men bygger på de eksisterende rammer for samarbejdet.

Både loven og SU-aftalerne pålægger arbejdsgiveren pligt til at give lønmodtagerrepræsentanten fyldestgørende oplysninger om forhold af væsentlig betydning for de ansatte på virksomheden.

- Arbejdsgiveren skal ligeledes give fyldestgørende oplysninger om statistikken, herunder informere om det lønbegreb, der er brugt i statistikken.

Fortrolighed

- Virksomheden kan pålægge modtagerne fortrolighed om lønoplysningerne af hensyn til virksomhedens interesser.

Dette afskærer ikke medarbejderne fra at dele oplysningerne med fagforbundet og andre der efter normal praksis inddrages i forbindelse med overvejelser om at rejse en ligelønssag. Hvis der er tale om en statistik, der afspejler virksomhedens lønniveau, har virksomheden legitime interesser i, at oplysningerne ikke havner på en offentlig tilgængelig hjemmeside eller lign. steder.

- FA anbefaler, at statistikken udleveres til medarbejderne som fortrolig, hvis den indeholder absolutte lønniveauer.

Modsat er det nok ikke muligt at argumentere for, at en lønstatistik, der alene oplyser det relative forhold mellem kvinders gennemsnitlig løn og mænds gennemsnitlige løn, skal modtages som fortrolig.

Ligelønsstatistik som statistisk grundlag til ligelønssager

- Den kønsopdelte statistik er ikke i sig selv et bevis på, at der er reelle lønforskelle.

Statistikken kan ikke i sig selv bruges som et bevis i ligelønssager. Dette fremgår tydeligt af bemærkningerne til lovforslaget. Statistikken kan kun bruges som en indikation på, at der er en lønforskel, som så må indgå i virksomhedens ligelønsarbejde. Loven skal sikre, at virksomhederne og medarbejderne samarbejder om arbejdet med at fremme ligeløn.

Dokumentation ved ligelønssager

- Hvis medarbejderne rejser en ligelønssag, så er det virksomheden, der skal bevise, at der ikke diskrimineres.

En ligelønssag kan både omfatte sammenligning mellem grupper af medarbejdere, som det påstås udfører arbejde af samme værdi, eller være målrettet en enkelt medarbejder, som modtager en lavere løn end medarbejdere, der udfører tilsvarende arbejde/arbejde af samme værdi.

- For at modbevise begge typer af påstande, er det afgørende, at virksomheden kan dokumentere, hvorfor den enkeltes/gruppens aflønninger er fastsat, som den er.

Det kan være på baggrund af uddannelse, anciennitet, fleksibilitet, konjunkturmæssige forhold og andet, der er relevant i forhold til den konkrete påstand. Men virksomheden skal dokumentere disse forhold, og virksomheden er væsentlig bedre klædt på, hvis denne dokumentation foregår løbende og skriftligt.

Bilag: Uddrag fra Lovbekendtgørelse nr. 906 af 27. august 2006**§ 5 a.**

En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2.

Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3.

Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4.

Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

Fakta-serien

- Nyt lønsystem for ansatte i pengeinstitutter, 1/1995
- Weekend Work and the European Banking Sector, 2/1995
- Europæiske virksomhedsråd, 3/1995
- Dagpengemodel - et bud fra finanssektoren, 4/1995
- Større afskedigelser i den finansielle sektor, 1/1996
- Forandring og fleksibilitet, 2/1996
- Distancearbejde, 3/1996
- Virksomhedsoverdragelse, 4/1996
- Europa-guide for det finansielle arbejdsmarked, 5/1996
- The European Banking Sector and Weekend Work, 1/1997
- Familievenlige virksomheder, 2/1997
- Fagretlige afgørelser fra den finansielle sektor, 3/1997
- Arbejdsmiljø - forebyggelse eller regeljungle, 1/1998
- EF-direktiver - Det finansielle arbejdsmarked, 2/1998
- Fratrædelse til pension, efterløn m.v., 3/1998
- Fleksible ansættelsesformer, 4/1998
- Sociale bestemmelser, 5/1998
- Konkurrenceklausuler, 6/1998
- Effektiv og fri voksen- og efteruddannelse, 1/1999
- Send, surf - og sikkerhed, En beskrivelse af arbejdsgiverens ret til at overvåge medarbejderens e-post og Internet-surfing, 2/1999
- Reguleringsklausulen, 1/2000
- Fagretlige afgørelser, 2/2000
- Hjemme-pc - en ordning med fordele for alle, 3/2000
- Aktieinstrumenter som aflønningsmiddel, 4/2000
- Uddannelse i dag og i fremtiden, 5/2000
- Fremtidens forhandlinger 6/2000
- Viden om arbejdsmiljø 7/2000
- Større afskedigelser i den finansielle sektor 8/2000
- Lønsamtaler 9/2000
- Arbejds- og familieliv 10/2000
- Ny forhandlingsstruktur på finansområdet 1/2001
- Lige løn til begge køn 2/2001
- En mere enkel BAR-struktur 3/2001

- Større afskedigelser 4/2001
- Seniorpolitik 1/2002
- Pension i Fremtiden 2/2002
- Den sociale dialog i Europa 3/2002
- Virksomhedsoverdragelse - revideret september 4/2002
- Brugen af personoplysninger - 5/2002
- „Medarbejder søges“ - 1/2003
- Fakta om arbejdsmiljø - 2/2003
- De nye barselsregler - 3/2003
- Hvorfor seniorpolitik igen? - 4/2003
- Funktionsbestemte lønsystemer på finansområdet
5/2003
- Balance mellem arbejde og fritid - 1/2004
- Lønpakker - 1/2005
- Sociale bestemmelser, 2/2005
- Konkurrence- og kundeklausuler, 3/2005
- "Medarbejder søges", 4/2005
- Trivsel på jobbet i finanssektoren, 5/2005
- Finansansatte er godt forsikret, 6/2005
- Arbejdsmiljøreformen i praksis, 1/2006
- Når medarbejderen bliver konkurrent, 2/2006
- Frihed på jobbet, 3/2006
- På rette hylde - Om finanssektorens integrationprojekt, 4/2006
- Lønpakker - 5/2006
- Ligelønsstatistik - 6/2006

