



Et værktøj målrettet
tillidsvalgte og
faglige med henblik
på at arbejde offensivt
med Ligeløn.

Løn og ligestilling

- Et værktøj til ligeløn på arbejdspladsen

Indledning

Manglen på ligeløn er et af de mest gennemgående karaktertræk på arbejdsmarkeder overalt i verden. Selv i lande vi almindeligvis betragter som ligestillede, arbejder de fleste kvinder til en lavere løn end mænd. Heldigvis går udviklingen mange steder den rigtige vej – men det går for langsomt. Hvis udviklingen i løn gabet mellem mænd og kvinder, på det danske arbejdsmarked, fortsætter i nuværende tempo, vil der være ligeløn omkring år 2100. Det er på tide, at vi tager udfordringerne med ligeløn alvorligt, så der sættes skub i denne udvikling

En stor del af forskellen mellem mænd og kvinders løn, kan begrundes med det køns-opdelte arbejdsmarked. Altså det faktum, at mange kvinder arbejder i det offentlige, hvor lønnen er lavere end i det private, hvor flest mænd arbejder. Men selv når der tages højde for uddannelse, erhvervserfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion, findes der en lønforskel mellem kvinder og mænd på 4-7 procent.

Fagbevægelsen bærer en stor del af ansvaret for at få rettet op på problemerne med uligeløn, fordi lønnen fastsættes i overenskomsterne. Hermed er fagbevægelsen med til at beslutte hvilket arbejde, der skal honoreres højt og hvilket lavt. De fleste af os vil sikkert tænke på overenskomster og lønsystemer, som værende fuldstændig kønsneutrale med baggrund i, at der gælder de samme regler for kvinder og mænd. Men når lønmæssig forskelsbehandling på baggrund af køn alligevel finder sted, betyder det at vi skal være opmærksomme på ubevidste uhensigtsmæssige mekanismer.

Derfor har vi udviklet denne pjece ”Løn og ligestilling – et værktøj til ligeløn på arbejdspladsen”.

"Løn og Ligestilling" kan læses i sin helhed eller bruges som et opslagsværk, alt afhængig af hvilke udfordringer og omstændigheder, der er gældende på netop din arbejdsplads. For eksempel er der stor forskel på, hvilke udfordringer der er forbundet med at sikre ligeløn på offentlige og private arbejdspladser, ligesom nogle arbejdspladser er underlagt loven om kønsopdelte lønstatistikker, mens andre ikke er.

Målet med redskabet er, at give tillidsvalgte på alle slags arbejdspladser et skarpere blik for de mekanismer, der er med til at opretholde uligeløn, samt værktøjer til hvordan problemer med uligeløn kan adresseres.

Du kan bruge redskabet som en guide til, hvordan du kan begynde en undersøgelse af lønforholdene på din arbejdsplads eller, hvordan du skal gribe situationen an, hvis du finder lønforskelle mellem kvindelige og mandlige kolleger.

God arbejdslyst!

FIU-ligestilling



Indhold

Kapitel 1: Baggrund. Side 5-13

I dette kapitel præsenteres tal og statistikker der dokumenterer uligelønnen både på samfunds- og brancheniveau. Dernæst skitserer vi nogle af de udfordringer der er ved ligelønsarbejde. Afslutningsvis frembringes nogle gode argumenter for, hvorfor din virksomhed bør sætte gang i ligelønsarbejdet.

Kapitel 2: Ligelønsloven. Side 14-16

I kapitel 2 fremhæver vi tre aspekter ved *Lov om lige løn til mænd og kvinder*, som er særligt vigtige at kende til, når man arbejder med ligeløn i praksis.

Kapitel 3 og 4: Statistik. Side 17-26

Kapitel 3 og 4 handler om kønsopdelte lønstatistikker. Kapitel 3 gennemgår loven om kønsopdelte lønstatistikker, mens kapitel 4 henvender sig til tillidsvalgte på arbejdspladser der ikke er omfattet af loven. Her præsenterer vi en guide til, hvordan du selv kan lave kønsopdelte lønstatistikker. Denne guide kan også anvendes, hvis de statistikker, du får udleveret af din arbejdsgiver, ikke er brugbare.

Kapitel 5: Ligelønsundersøgelsen. Side 27-31

Hvis du har opdaget, at der er lønforskelle mellem kvindelige og mandlige kollegaer, præsenterer kapitel 5 en guide til, hvordan du kan undersøge om disse lønforskelle er i strid med ligelønsloven.



Kapitel 6: 10 objektive kriterier. Side 32-43

I kapitel 6 præsenterer vi 10 objektive kriterier, som du skal tage udgangspunkt i, når du skal vurdere om ligelønsloven overtrædes. De ti kriterier stammer fra dansk og europæisk retspraksis og er nødvendige at kende til, for at benytte de undersøgelsesmetoder, der er skitseret i kapitel 5.

Kapitel 7: Gode råd. Side 44-45

I det syvende og sidste kapitel har vi samlet alle de gode råd, der er givet i de foregående kapitler i en overskuelig liste.



1. Baggrund

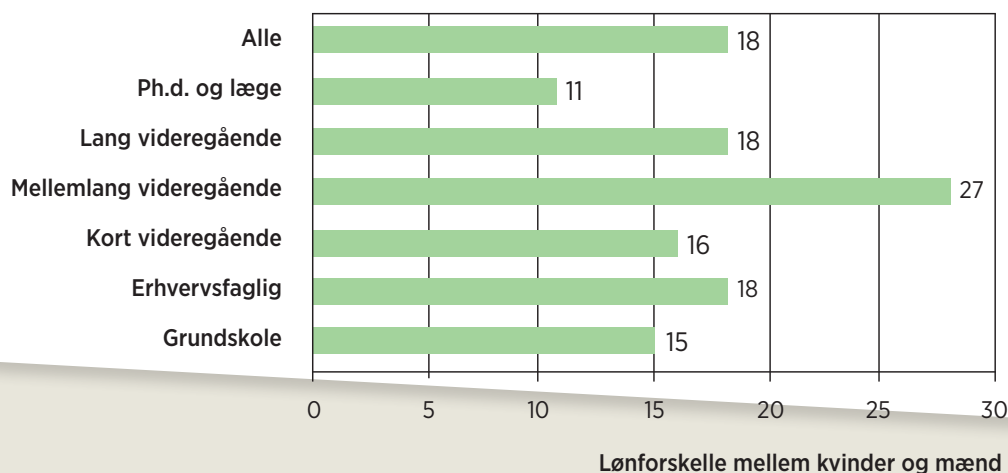
Dokumentation af uligelønnen

Når vi taler om ligeløn, taler vi ofte om den gennemsnitlige forskel mellem kvinders og mænds timeløn. I 2016 tjente kvinder gennemsnitligt 15,7 % mindre end mænd. En udbredt forklaring dette på løn gab er, at mange kvinder arbejder i den offentlige sektor, hvor lønnen er lavere end i den private sektor, hvor der arbejder flest mænd. Men denne beskrivelse af løn gabet forklarer ikke, hvorfor det arbejde som kvinder udfører værdisættes lavere, end det arbejde som mænd udfører.

Uligeløn uanset uddannelsesniveau og branche

Uddannelseslængde bruges ofte som en legitim begrundelse for, hvorfor nogle får en høj løn. Men i dag uddanner kvinder sig mere og længere end mænd, uden at det smitter af på lønforskellen. Der er også nu flere mænd, der er gift med kvinder, med en bedre uddannelse end de selv, end omvendt. Alligevel tjener mændene mest i halvdel af disse forhold.

Forskelle i uddannelsesniveau, kan altså ikke forklare den gennemsnitlige lønforskel. Faktisk er der forskelle i kvinders og mænds løn uanset uddannelsesniveau.



Selv inden for specifikke brancher er der forskelle i mænd og kvinders løn.

Løngab i udvalgte arbejdsfunktioner. 2013

	Mænd	Kvinder	Løngab
	kr.		pct.
Speditørarbejde	271	216	20
Revisions- og regnskabscontrollerarbejde	355	296	17
Rådgivning inden for finans, pension, forsikring og investering	345	290	16
Almindeligt lægearbejde	450	384	15
Køkkenchefarbejde	233	202	13
Farmaceutarbejde	411	365	11
Almindeligt kontorarbejde	233	207	11
Teknisk tegnearbejde	243	218	10
Arbejde med opfyldning af lager og butik	184	165	10
Undervisning og forskning på universiteter og højere læreanstalter	307	282	8
Sygeplejerskearbejde	252	234	7
Tjenerarbejde	166	154	7
Arbejde inden for psykologi	294	277	6
Journalistisk arbejde	312	294	6
Politiarbejde	235	222	6
Rengøringsarbejde undtagen i private hjem	169	158	6
Softwareudvikling	340	322	5
Malerarbejde	196	185	5
Undervisning på grundskoleniveau (inkl. 10. klasse)	246	237	4
Køkkearbejde (ekskl. køkkenchefarbejde)	183	177	3
Fængselsbetjentarbejde	201	196	3
Pædagogisk arbejde	209	205	2
Kasseassistentarbejde og beslægtet kundebetjening	151	149	2
Buschauffører	185	180	2
Specialundervisning	266	265	0
Fysioterapeut- og afspændingspædagogarbejde	217	221	-2
Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)	180	187	-4
Køkkenhjælp mv.	149	156	-5



Der er altså udfordringer med ligeløn, både når vi kigger bredt på samfundet, men også inden for enkelte brancher og arbejdspladser. Det er en god ide at adskille den lønforskel, der skyldes det kønsopdelte arbejdsmarked og de lønforskelle, der måtte findes på de enkelte arbejdspladser, når man arbejder med ligeløn i praksis.

Denne pjece, "Løn og Ligestilling" har fokus på de lønforskelle, der måtte være på de enkelte arbejdspladser og giver bud på, hvordan uligeløn kan adresseres og undersøges. Det er dog nødvendigt at understrege, at de samfundsmæssige lønforskelle der skyldes det kønsopdelte arbejdsmarked, siver ned på de enkelte arbejdspladser og skaber lønforskelle imellem kolleger. Derfor bør du, når du arbejder med ligeløn, have blik for, hvordan kønsarbejdsdelingen kommer til udtryk på din arbejdsplads, samt hvad det betyder for dine mandlige og kvindelige kollegers løn.

Uligeløn som resultat af gamle vaner og traditioner

At kvinder og mænd varetager forskellige arbejdsfunktioner på arbejdspladsen kan ikke i sig selv begrunde, at de skal have forskellig løn. Forskelligt arbejde kan sagtens have samme værdi, så må der ikke ske lønmæssig forskelsbehandling. Når man siger, at uligeløn er et resultat af uhensigtsmæssige vaner og traditioner betyder det, at det arbejde som mænd historisk har udført, også ofte er det arbejde, der udløser en højere løn. De metoder der traditionelt er blevet brugt, til at vurdere arbejdets værdi, er udviklet med udgangspunkt i jobs, der har været domineret af mænd. Det vil sige, at de kvalifikationer og kompetencer, som benyttes i det arbejde kvinder typisk udfører, bliver overset, når arbejdets værdi skal vurderes.

Eksempel

Når arbejde er fysisk hårdt at udføre, honoreres det ofte i lønposen. De fleste af os vil formentlig tænke på industrien og byggefagene, når vi forestiller os hvordan hårdt arbejde ser ud: En brolægger, en stilladsarbejder, en murer. Men mange jobs, som typisk varetages af kvinder er også belastende for kroppen. Tænk eksempelvis på sekretæren der sidder meget stille i løbet af dagen og dør med spændinger i nakke og bøj øjnene. Eller de mange løft af børn, syge og ældre, som pædagoger og sundhedspersonale foretager hver dag.



En væsentlig del af det praktiske arbejde med ligeløn består altså i, at få synliggjort de kompetencer, evner og kvalifikationer som det kræver at udføre det arbejde kvinder udfører, således at det også honoreres i lønsystemet. Dette kaldes ligelønsprincippet.

Udfordringer ved ligelønsarbejde

Der er en række udfordringer forbundet med, at arbejde med ligeløn i praksis. Flere af disse udfordringer skyldes ringe adgang til information om lønforholdene på arbejdspladsen. I det følgende adresserer vi tre hovedudfordringer, som går igen på rigtig mange arbejdspladser, disse er nødvendige at forberede sig på, inden man går i gang med ligelønsarbejdet.



1. Adgang til den nødvendige information

På mange arbejdspladser kan det være vanskeligt, at få udleveret den nødvendige information, for at kunne undersøge hvorvidt, der er problemer med ligeløn på arbejdspladsen. På nogle arbejdspladser nægtes medarbejderrepræsentanter adgang til de kønsopdelte lønstatistikker, eller anden information om kollegernes løn. Dette gør det svært at undersøge om, der er uretmæssige forskelle i kvinders og mænds løn.

Samtidig mangler der mange steder gennemsigtighed i lønsystemer hvilket betyder, at der ikke er klarhed over, hvilke arbejdsopgaver og ansvarsområder, der udløser en højere løn og hvorfor. Faktisk er det kun omkring hver fjerde, som er ansat på en arbejdsplads med en nedskrevet lønpolitik¹. Et kønsneutralt lønsystem er et gennemsigtigt lønsystem, hvor der er fuld åbenhed omkring lønfastsættelsen. Det vil sige, at spørgsmålet om hvorfor og hvornår, der udbetales en højere løn, er muligt at få besvaret. Når du kender til de kriterier, som virksomheden anvender til lønfastsættelsen, bliver det nemmere at vurdere, om disse kriterier favoriserer arbejde, der primært udføres af mænd. I kapitel 6 kan du læse mere om de kønsneutrale kriterier, der bør lægges til grund for vurderinger af arbejdets værdi.

2. Lønhemmelighed

Det er ikke almindeligt at tale om løn på danske arbejdspladser. En nylig undersøgelse fra Institut for menneskerettigheder viser, at seks ud af ti kolleger ikke taler med deres kolleger om, hvad de tjener. Det siger sig selv, at denne form for lønhemmelighed gør det svært at opdage uretmæssige lønforskelle.

¹ Warming, Kenn & Precht, Kirsten (2017): *Hvad tjener du? Åbenhed om løn på arbejdspladsen*. Institut for menneskerettigheder.

Kun hver tiende medarbejder i undersøgelsen angiver, at deres leder har orienteret dem om, at de har ret til at drøfte lønforhold med kollegerne². Det er et problem, når ledelsen er med til at skabe en kultur, hvor løn ikke er noget man taler om. Nogle steder går arbejdsgiver så langt, som at bede ansatte skrive under på, at de ikke vil dele oplysninger om deres løn med andre ansatte. Det er i direkte strid med ligelønslovens § 2a.

Åbenhed omkring løn, gør det ikke bare nemmere at spotte ligelønssager. Det hjælper også til at få øje på vilkårligheder og fejl i virksomhedens lønsystemer. Derved stilles alle medarbejdere bedre, ved de individuelle lønforhandlinger.

3. Svært at stå frem

Det kan være hård kost at føre en ligelønssag, mange klagere vil gøre sig overvejelser om hvorvidt det overhovedet er besværet værd. Risikerer man at miste jobbet, eller vil man blive sanktioneret på andre måder, når man anklager virksomheden for at diskriminere og bryde loven?

Ligelønssager opstår ofte på arbejdspladser, hvor det ene køn (typisk kvinder) er underrepræsenteret. På sådanne arbejdspladser, har kvindelige medarbejdere brugt meget tid og energi på at mindske betydningen af køn, for at passe ind i kulturen og kollegagruppen. Derfor bliver det også ekstra følsomt, når man skal føre en sag, der handler om netop ens køn.

De mundtlige forhandlinger i en ligelønssag, kan også blive ubehagelige for klagere. Når arbejdsgivere skal argumentere for, at lønforskel ikke skyldes køn, gøres det ofte

² Warming, Kenn & Precht, Kirsten (2017): *Hvad tjener du? Åbenhed om løn på arbejdspladsen*. Institut for menneskerettigheder.



ved at angribe medarbejderens kompetencer, personlige evner eller ved på andre måder at miskreditere medarbejderen. Det kan ikke overraskende resultere i lavt selvværd og mistillid til egen faglighed hos medarbejderen.

Hvis du har fundet en ligelønssag, skal du som tillidsvalgt altså være opmærksom på, at det kan være forbundet med mange svære overvejelser, at stå frem og føre en sag, især hvis klageren står alene. Derfor anbefaler vi - hvis det er muligt - at ligelønssager føres i grupper, altså hvor flere medarbejdere sammen klager over, at være blevet lønmæssig forskelsbehandlet på baggrund af køn. Hvis du har opdaget én ligelønssag, bør du undersøge om, der gemmer sig flere sager blandt andre kolleger.

Ligelønssager kan rejses op til fem år efter, at en kollega har forladt arbejdspladsen. Derfor er der god ræson i, at man både som tillidsvalgt, eller ansat i en afdeling undersøger om (ulige)løn er en af grundene til, at en kollega har valgt at sige sit job op. Når kollegaen ikke længere er ansat på virksomheden, er der nemlig langt mindre på spil for vedkommende, ved at føre en sag.

Gode grunde til at arbejde med ligeløn

Der er mange gode grunde til at arbejde med ligeløn, som tillidsvalgt eller faglig aktiv, kender du sikkert mange af dem i forvejen. At være sikker på, at jeres arbejdsplads overholder ligelønsloven er naturligvis en rigtig god grund til at undersøge, om der skulle gemme sig sager om ligeløn hos jer. Derudover er ligeløn en meget central del af det faglige ligestillingsarbejde i fagbevægelsen, det er altså et socialt og moralsk anliggende. Men at sikre lige og retfærdig løn, er faktisk også en rigtig god investering for virksomheden.

Vi har alle tendens til at se vores løn i forhold til andres, som et udtryk for, hvor meget vi selv /vores arbejde i virksomheden værdsættes. Forskelle i løn resulterer i en følelse af ulighed og uretfærdighed. Forskning viser, at disse følelser kan koste virksomheder dyrt. Hvis personer ikke oplever, at deres arbejde bliver værdsat vil de gå til arbejdet med mindre energi, engagement og motivation, hvilket vil afspejles i virksomhedens produktion. Desuden kan uretmæssige lønforskelle skabe splid og samarbejds vanskeligheder mellem kolleger og i sidste ende lede til, at kolleger forlader deres job.

Ved at arbejde strategisk og systematisk med at sikre lige og retfærdig løn kan virksomheder gøre ligeløn, til en del af deres CSR strategi. CSR (Corporate Social Responsibility) er en betegnelse for virksomhedens arbejde med at integrere sociale og miljømæssige hensyn i deres forretningsaktiviteter. Kvinder klarer sig bedre og bedre både i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Ved at gøre ligeløn til en del af CSR strategien, får virksomheden bedre muligheder for at tiltrække dygtige veluddannede medarbejdere.



2. Ligelønsloven

I Danmark er retten til lige løn mellem mænd og kvinder sikret ved lov. I dette kapitel gennemgås tre af ligelønslovens elementer, som er særligt relevante for tillidsvalgte, der vil arbejde med ligeløn. Disse elementer omhandler begreberne

- 1) ligeløn for "samme arbejde eller arbejde af samme værdi",
- 2) retten til at tale åbent om sin løn, samt
- 3) forbuddet mod repressalier overfor arbejdstagere, der klager over lønforhold.

Lov om lige løn til mænd og kvinder

§ 1

Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med denne lov. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Ligelønsloven § 1, stk. 1-3 udgør til sammen ligelønsprincippet. Oprindeligt sikrede ligelønsloven kun lige løn for samme arbejde. Men i 1986 vedtog man retten til lige løn for arbejde der tillægges samme værdi i stk. 2, da Danmark i 1985 var blevet dømt for overtrædelsen af EU's ligelønsdirektiv af EU-Domstolen.

Loven indeholder ingen definition på begreberne "samme arbejde" eller "arbejde af samme værdi". I stedet fastsættes begreberne gennem retspraksis. EU-domstolen har i en række sager behandlet forskellige aspekter ved begrebet "arbejde af samme værdi". Disse aspekter gennemgår vi i kapitel 6.

Selvom retspraksis giver en god indikator for hvilke faktorer og forhold, der kan begrunde en lønforskel er begrebsapparatet, der knytter sig til "arbejde af samme værdi" meget usikkert. At der ikke findes nogle faste definitioner på "arbejde af samme værdi" i loven, er formentlig en af årsagerne til, at der føres så få ligelønssager. Men da vi via de førte sager kommer tættere på en definition af begrebet er det afgørende, at flere sager kommer frem i lyset.

§ 2 a.

En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

Ligelønsloven sikrer enhver lønmodtagers ret til, at tale åbent om sin løn. Alligevel er løn tabu på mange danske arbejdspladser. En relativt stor andel (8 %) af lønmodtagerne angiver, at deres leder har opfordret dem til, IKKE at tale om løn med kollegerne³. Nogle går endda så langt, som til bede deres ansatte skrive under på, at de ikke vil dele oplysninger om deres løn med andre parter, selvom det er i direkte strid med loven. Retten til at tale om sin løn er skrevet ind i ligelønsloven, fordi åbenhed om-

³ Warming, Kenn & Precht, Kirsten (2017): *Hvad tjener du? Åbenhed om løn på arbejdspladsen*. Institut for menneskerettigheder.



kring løn er helt afgørende for at opdage lønmæssig forskelsbehandling, samt at sikre lønmodtageres interesser.

§ 3

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder lønmodtagerrepræsentanter, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtager repræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn.

Ligelønsloven sikrer enhver lønmodtager imod repressalier fra arbejdsgiveren, når hun eller han kræver retten til ligeløn. Alligevel nævner mange lønmodtagere frygten for repressalier når de, bliver spurgt ind til, hvad der afholder dem fra at klage eller rejse en ligelønssag. Hvis flere sager skal frem i lyset, er det afgørende, at kendskabet til forbuddet mod repressalier og retten til åbent at dele oplysninger om ens løn bliver udbredt blandt lønmodtagere.

3. Loven om kønsopdelte lønstatistikker

Alle virksomheder med mindst 35 ansatte og mindst 10 kvinder og 10 mænd med samme arbejdsfunktion, skal udarbejde kønsopdelte lønstatistikker. Virksomhederne behøver ikke selv udarbejde statistikken, men kan få den tilsendt enten fra Danmarks Statistik eller fra sin arbejdsgiverorganisation. Lønstatistikken udarbejdes på baggrund af virksomhedens lønoplysninger.

Formålet med loven om kønsopdelte lønstatistikker er:

- At øge opmærksomheden omkring løn og ligeløn
- At lægge op til, at indsatsen for at fremme ligeløn tages op til drøftelse mellem ledelse og medarbejdere
- At intensivere arbejdet med at reducere lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomhederne.

Organisatoriske udfordringer

SFI konkluderer i deres evaluering af loven om kønsopdelte lønstatistikker⁴, at relativt få af de virksomheder, der er omfattet af loven faktisk overholder den. Undersøgelsen fandt, at 35 procent af virksomhederne angiver, at de overholder loven. Dog er det kun 24 procent af medarbejderrepræsentanterne, der mener at loven overholdes.

Den lave andel af virksomheder der overholder loven, kan skyldes manglende interesse for at sikre åben dialog om løn på arbejdspladsen. At der er så relativ stor forskel (11

⁴ Holt, Helle & Larsen, Mona (2011): *Kønsopdelte lønstatistik og redegørelse om ligeløn. Evaluering af loven.* SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd.



procent) mellem virksomhedernes og medarbejderrepræsentanternes vurdering af om loven overholdes, kan skyldes forskellige opfattelser af, hvad der skal til for at loven overholdes, eller hvornår de rekvirerede statistikker er brugbare.

SFI konkluderer således også forsigtigt, at loven betyder mest for de virksomheder, der allerede har et ønske om, at arbejde med at sikre ligeløn på arbejdspladsen. Det er altså en forudsætning for at kunne anvende de kønsopdelte lønstatistikker, at der på arbejdspladsen hersker enighed om, at det er uretfærdigt og uacceptabelt, at kvinder og mænd aflønnes forskelligt på baggrund af køn.

Hvis der på din arbejdsplads, som udgangspunkt ikke er opbakning til arbejdet med ligeløn, er det altså ikke sikkert, at du kan bruge loven til særlig meget, idet loven er et redskab til dialog omkring løn. Du bør naturligvis understrege, at udarbejdelsen af de kønsopdelte lønstatistikker er lovpligtigt, men du skal være forberedt på, at det materiale du får udleveret, ikke nødvendigvis er særlig brugbart. Dette skyldes blandt andet en række tekniske udfordringer, som vi vil gennemgå nedenfor.

Tekniske udfordringer – DISCO koderne

De kønsopdelte lønstatistikker er struktureret efter 6-cifrede såkaldte "DISCO koder". Den seks cifrede DISCO kode betegner medarbejderes arbejdsfunktioner. Hver medarbejder tildeles en DISCO kode, der beskriver det arbejde de udfører.

Eksempel

En lastvogsmekanikers DISCO kode er 723120. 7 er betegnelse for hovedgruppen Håndværkspræget arbejde. Denne hovedgruppe er inddelt i 5 grupper, på 2-cifret niveau. Her vælges gruppe 2 Metal- og maskinarbejde (72). Denne gruppe er yderligere inddelt i 3 grupper hvor 3 Mekanikerarbejde vælges (723). Fra dette 3-cifrede niveau vælges den korrekte stillingsbetegnelse Mekanikerarbejde, lastvogne med kode 120. Til sammen giver det DISCO kode 723120⁵.



Inden for nogle brancher, har DISCO koderne høj detaljeringsgrad, som det er tilfældet med lastvogsmekanikeren. Men i andre brancher er detaljeringsgraden lavere. Erfaringer fra tillidsvalgte peger på, at medarbejdere ofte er placeret på forkerte DISCO koder, da statistikkerne er anonyme, kan det være vanskeligt at rette op på disse fejl. Lønstatistikkerne viser den gennemsnitlige løn for hver enkelt DISCO kode i virksomheden, fordelt på køn. Hvis medarbejdere er placeret på forkerte DISCO koder, kan dette altså give et misvisende billede af lønforskellene. Derudover kan der også gemme sig individuelle lønforskelle, som bliver skjult i gennemsnittet. Således kan de kønsopdelte lønstatistikker ikke med garanti identificere sager om ligeløn, men de kan give en fingerpeg om, hvor der potentielt findes usaglige lønforskelle mellem kvinder og mænd, der kræver nærmere undersøgelse.

⁵ DISCO-08 i lønstatistikken, 2. udgave. Danmarks statistik 2011



Tekniske udfordringer - lovkravet

Kravet om, at det kun er virksomheder med mindst 35 ansatte, med mindst 10 kvinder og 10 mænd i hver DISCO kode, har også stor betydning for graden af statistikernes anvendelighed. I nogle jobfunktioner (DISCO koder) kan der for eksempel være 8 kvinder og 19 mænd ansat. Her er der tale om en afdeling, hvor det vil være relevant at undersøge om, der skulle være usaglige lønforskelle. Men fordi der ikke er mindst ti kvinder med denne arbejdsfunktion, vil denne gruppe enten ikke indgå i statistikken, eller man vil være nødt til at slå gruppen sammen med en anden gruppe, dermed vil resultaterne blive, behæftet med større usikkerhed.

På nogle arbejdspladser er kravet om mindst 35 ansatte og 10 kvinder og 10 mænd i hver DISCO kode blevet brugt, som direkte begrundelse for ikke at udarbejde kønsopdelte lønstatistikker

Det kan du gøre som tillidsvalgt

- *Brug samarbejdsudvalget* til at starte en dialog om ligeløn og de kønsopdelte lønstatistikker.
- *Begynd dialogen med kollegaerne.* Hvis ledelsen ikke umiddelbart vil prioritere arbejdet med ligeløn, er det en god idé at begynde at tale om løn med kollegerne. Det kan ligge pres på ledelsen til at prioritere arbejdet.
- *Alle medarbejdere har ret* til at få oplyst, hvilken DISCO kode de er indplaceret på (ligelønsloven § 5 b.). Har du mistanke om, at der er rod i DISCO koderne kan du opfordre kolleger til selv at bede om at få udleveret deres DISCO kode, så kan du/I undersøge, om personen er korrekt indplaceret.

- *Begynd din egen ligelønsundersøgelse.* Hvis din virksomhed ikke vil prioritere arbejdet med ligeløn, eller hvis I ikke er underlagt loven om kønsopdelte lønstatistikker, kan du lave din egen ligelønsundersøgelse (se kapitel 4). Hvis du vil lave din egen ligelønsstatistik forudsætter det, at du har opbakning fra dine kolleger, da du skal bruge oplysninger om deres løn, til at foretage undersøgelsen.
- *Brug statistikken som en anledning til at informere om rettigheder.* Offentliggørelsen af de kønsopdelte lønstatistikker er en god anledning til at oplyse kolleger om de rettigheder, de er sikret via ligelønsloven. Især retten til at tale åbent om løn og forbuddet mod repressalier mod kolleger, der ser grund til at rejse en ligelønssag bør fremhæves.



4. Lav din egen ligelønsstatistik

Dette redskab giver mulighed for, at lave din egen ligelønsstatistik. Vi tager udgangspunkt i reallønnen, det vil sige den løn, der står på vores lønsedler.

Redskabet giver mulighed for, at få øje på lønforskelle mellem kvinder og mænd inden for samme faggruppe og desuden mellem forskellige aldersgrupper. Redskabet ser ud som et regneark, det er let at bruge, selv for tillidsvalgte, der ikke er vant til at arbejde i Excel. Det er vigtigt at understrege, at redskabet ikke kan benyttes til, at udrede den forskel i løn, der skyldes det kønsopdelte arbejdsmarked. Det er udelukkende en metode til, at undersøge lønforskelle mellem ansatte på samme virksomhed, der arbejder under samme overenskomst.

Du skal bruge dine kollegers lønsedler for, at kunne anvende redskabet. Derudover skal der foretages en række vurderinger af de jobs, for hvem lønnen skal sammenlignes.

Hvilke jobs kan sammenlignes?

Med redskabet har du mulighed for at beregne forskelle i løn mellem kolleger fra samme faggruppe. Det betyder, at du ikke skal sammenligne receptionistens løn med maskinteknikerens løn. Du kan derimod sammenligne:

- Kolleger der varetager samme jobfunktion/arbejdsopgaver
- Kolleger der er ansat med samme stillingsbetegnelse
- Kolleger der er ansat under samme overenskomst.

Du skal være opmærksom på, at medarbejdere med samme stillingsbetegnelse nogle steder varetager forskelligt arbejde. Andre steder udfører kolleger med forskellige stillingsbetegnelser måske samme arbejde. Den slags uoverensstemmelser kan skyldes omstrukturering i virksomheden, fusion, den teknologiske udvikling eller andre omstændigheder der har ændret arbejdsgangene i virksomheden. Disse forskelle kan være vigtige forklaringsårsager til forskelle i løn og afgørende for, at jobbene er sammenlignelige.

Når du er på jagt efter lønforskelle, er det en god idé at begynde med at undersøge de kollegagrupper eller jobfunktioner, der har overvægt af det ene køn. Det er nemlig ofte her lønforskellene gemmer sig.

Indsamling af data

Når du har udvalgt den gruppe af kolleger, hvis løn du ønsker at sammenligne, er du klar til at indsamle de nødvendige data. Du skal bruge:

- Stillingsbetegnelse/overenskomst
- Navn
- Alder
- Ansættelsesår
- Grundløn
- Akkord/bonus/tillæg

Du skal være opmærksom på, at medarbejdere med samme stillingsbetegnelse nogle steder varetager forskelligt arbejde. Andre steder udfører kolleger med forskellige



stillingsbetegnelser måske samme arbejde. Den slags uoverensstemmelser kan skyldes omstrukturering i virksomheden, fusion, den teknologiske udvikling eller andre omstændigheder, der har ændret arbejdsgangene i virksomheden. Disse forskelle kan være vigtige forklaringsårsager til forskelle i løn og afgørende for, at jobbene er sammenlignelige.

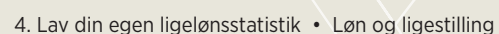
Nogle tillidsrepræsentanter kan få udleveret lønsedlerne direkte fra virksomhedens løn- eller personalekontor. Hvis dette ikke er en mulighed for dig, så tag snakken med dine kolleger enkeltvis og bed om, at få en kopi af deres seneste lønseddel. Forklar at du er i gang med en lille undersøgelse af lønnen på jeres arbejdsplads, da det er dig magtpåliggende som tillidsrepræsentant at sikre, at alle får den løn, de har ret til. Peger din undersøgelse i retning af uligeløn, kommer det ikke til at betyde at de kolleger, der tjener mest, skal gå ned i løn. Det vil altid være de, der får for lidt, hvis løn der skal hæves. At anskaffe lønsedlerne direkte fra kollegerne, kan således være en god måde at få opbakning til arbejdet omkring ligeløn på.

Indtastning af data

Indtastning af data i Excel arket er meget simpelt. Arket er inddelt i kolonner, der betegner henholdsvis stilling, navn, alder, ansættelses år, løn og akkord/bonus. Du indtaster blot dine data i den tilhørende kolonne (se side 25).

Excel arket har to faner. De ses nederst i vinduet. Den ene fane har navnet "Kvinder" og den anden "Mænd". I fanen "Kvinder" indtaster du data for dine kvindelige kolleger og i fanen "Mænd" indtaster du data for dine mandlige kolleger.

Du kan hente regnearket på FIU-Ligestillingshjemmeside under fanen ”værktøjer & materialer”. Vælg herefter ”kønsligestilling” i menuen til venstre.



Hvis du finder forskelle i lønnen

Finder du uligeløn blandt kolleger i den personalegruppe, hvis løn du har undersøgt, skal du begynde med at sammenligne lønforskellen, både i den samlede lønudbetaling og i de enkelte dele af lønnen. Ligelønsloven fastslår, at lønnen er lige i alle dets komponenter, det vil sige at både grundløn, tillæg, bonus/akkord og andre lønelementer skal være uden forskel kolleger imellem (for uddybning se side 21-22).

Forklaringer på lønforskelle

Når du har fundet præcis hvori lønforskellen består, kan du igangsætte en nærmere undersøgelse af årsagerne til forskellen i lønnen. Til det skal du bruge en præcis beskrivelse af de arbejdsopgaver, som varetages af de kolleger, hvis løn du har sammenlignet. Det kan du gøre ved at indhente kollegernes jobbeskrivelse, men det er også nødvendigt, at tage en snak med kollegerne om hvilke jobfunktioner og ansvarsområder de varetager, samt hvilke kvalifikationer, de har papir på. Som tidligere beskrevet kan medarbejdere nemlig godt have samme stillingsbetegnelse, men varetage forskellige arbejdsopgaver i virksomheden, ligesom medarbejdere med forskellige stillingsbetegnelser, kan varetage samme arbejdsopgaver. Det er vigtigt at få rettet op på eventuelle uoverensstemmelser mellem den nedskrevne og faktiske jobfunktion, således at jobbeskrivelsen stemmer overens med de arbejdsopgaver, som medarbejderen faktisk udfører.

Når du kan sammenholde lønforskellen med de konkrete arbejdsopgaver, er du klar til at foretage en vurdering af, om lønforskellen er saglig er usaglig. Det skal du gøre, ved at anvende de 10 objektive kriterier for vurdering af arbejdets værdi. Kapitel 5 guider dig igennem en ligelønsundersøgelse. Du kan læse mere om de 10 objektive kriterier, som er beskrevet i kapitel 6.

5. Undersøg om ligelønsloven overholdes

Hvis du har opdaget forskelle i kvinders og mænds løn, bør du igangsætte en undersøgelse af, om lønforskellene er i strid med ligelønsloven. Hvad skyldes lønforskellen? Har medarbejderne forskellige arbejdsopgaver? Nogle har måske større anciennitet? Eller længere uddannelse? Der kan sagtens være gode forklaringer på, hvorfor kolleger får forskellig løn, men lønforskellene kan også være usaglige, så har du opdaget en ligelønssag.

Ligelønsloven sikrer kvinder og mænd retten til ligeløn for samme arbejde og for arbejde af samme værdi. En lønforskel kan altså ikke alene begrundes med, at to kolleger laver noget forskelligt. Forskelligt arbejde kan sagtens vurderes at have samme værdi for virksomheden, så må der ikke ske lønmæssig forskelsbehandling.

a) Sammenligning af medarbejdere

Når du vil sammenligne lønnen mellem én eller flere kvinder og mænd, der laver det samme, eller som er ansat på samme overenskomst, kan du begynde med at undersøge et specifikt medarbejder team, eller en gruppe af medarbejdere, der varetager en specifik jobfunktion i virksomheden. For at undersøge ligelønnen skal du kende følgende tre faktorer:

1. Den konkrete lønforskel mellem de to medarbejdere, eller de to grupper af medarbejdere



2. De konkrete arbejdsopgaver, der udføres af de personer, der sammenlignes
3. De forklaringer, som arbejdsgiver begrundet lønforskellen med. (Det er nødvendigt at kende til arbejdsgivers begrundelser, for at kunne vurdere, om lønforskellen er saglig eller usaglig)

Det er ikke nogen let sag, at vurdere, om der er uligeløn på spil, men det vigtige er, at man ikke som udgangspunkt tager arbejdsgivers begrundelser for lønforskellen for pålydende. Du bør altid undersøge, om arbejdsgivers begrundelse for at udbetale forskellig løn er saglig med udgangspunkt i de 10 objektive kriterier for vurdering af arbejdets værdi (kapitel 6). Du skal også huske at det er arbejdsgiver, der skal dokumentere at lønforskellen ikke er begrundet i køn.

Du har opdaget, at en kvindelig og mandlig kollega får forskellig løn, selvom de varetager samme arbejdsopgaver på arbejdspladsen. Arbejdsgiver har forklaret, at lønforskellen skyldes, at den mandlige kollega har højere anciennitet end den kvindelige kollega. Umiddelbart lyder dette som en god forklaring, men du bør undersøge om den højere anciennitet har betydning for det arbejde, som udføres eller er en del af et aftalt lønsystem. Betyder den højere anciennitet at den mandlige kollega udfører arbejdet bedre eller hurtigere, eller bringes der på andre måder mere værdi til arbejdet? Hvis den højere anciennitet ikke kan siges at have betydning for arbejdets udførelse, er det ikke en saglig begrundelse for en lønforskel.

Hvis du i din undersøgelse finder en lønforskel mellem kvindelige og mandlige kolleger, der eksempelvis er ansat under samme stillingsbetegnelse, men som varetager lidt

forskellige arbejdsopgaver, bør du undersøge dette nærmere. Som tidligere nævnt, kan det faktum at kolleger laver noget forskelligt ikke sagligt begrunde en lønforskel. Fordi uligeløn og lønforskelle ofte et resultat af uhensigtsmæssige traditioner og vaner, ser man ofte at arbejdsopgaver, der typisk varetages af mænd, udløser et tillæg eller en højere løn. For eksempel synes langt de fleste af os, at det er helt naturligt, at personer der udfører hårdt fysisk arbejde får lidt ekstra i lønpenen. Eller at personer med truckkørekort får et tillæg. Det kan også være helt legitimt. Men hvis arbejdsopgaver eller ansvarsområder, der udløser en højere løn, primært varetages af mandlige kolleger, så pålægger ligelønsprincippet arbejdsgiveren at udligne den lønforskel, ved at finde frem til de opgaver og ansvarsområder der primært varetages af kvinder og honorere dem.

Uanset om de kolleger, hvis løn du undersøger, laver det samme, eller varetager lidt forskellige arbejdsfunktioner på arbejdspladsen, er det nødvendigt hele tiden at efterprøve de begrundelser, som arbejdsgiver giver for en lønforskel. Forklaringer kan i første omgang lyde saglig, men vurderingen skal altid ske i forhold til det konkrete arbejde der udføres og til hvilken værdi arbejdet bringer til virksomheden.

b) Sammenligning af overenskomster

At medarbejdere på din arbejdsplads får den løn, der er fastsat i overenskomsterne, betyder ikke nødvendigvis, at der ikke kan være problemer med ligeløn hos jer. Overenskomsterne er nemlig underlagt ligelønsloven, og det betyder, at bedømmelsen af, om arbejdet har samme værdi, skal foretages uafhængigt af den løndannelse der er fastsat i overenskomsterne. Bedømmelsen skal foretages ud fra medarbejdergruppernes rolle



(indsats) i virksomhedens produktion. Det vil sige, at der godt kan være ligelønsproblemer, selvom I får den overenskomstmæssige løn.

Når du skal sammenligne to grupper af medarbejdere, der arbejder på forskellige overenskomster, skal du begynde med at kortlægge virksomheden ud fra de forskellige overenskomster. Hvilke forskellige overenskomstgrupper findes der på virksomheden? Er der nogle af disse medarbejdergrupper, der er særligt kvinde- eller mandsdomineret, så er disse grupper et godt sted, at begynde din undersøgelse.

Du begynder med at undersøge, om der er en lønforskel mellem de to grupper. Det gør du ved at sammenligne de to overenskomster, samt foretage en punkt-for-punkt kontrol. En punkt-for-punkt kontrol betyder, at lønnen skal være lige i alle dets elementer. Det er ikke nok at foretage en helhedsvurdering af de samlede lønelementer i overenskomsterne. Alle lønelementerne må sammenlignes hver for sig.

Eksempel

På en arbejdsplads får de mandlige ansatte gns. 5 kr. mere i timen end de kvindelige ansatte, hvis overenskomst garanterer dem fuld løn under børns sygedage. Man kan måske mene, at de to overenskomster er lige gode i deres helhed. Men hvis arbejdet, som de to grupper udfører, kan tillægges samme værdi, vil kvinderne i dette tilfælde kunne kræve 5 kr. mere i timen, ligesom mændene kan kræve fuld løn under sygdom.



Uanset om du sammenligner lønnen mellem en eller flere kvinder og mænd, der laver det samme, eller om du sammenligner kolleger der er ansat på forskellige overenskomster, bør din ligelønsundersøgelse tage udgangspunkt i medarbejdernes indsats i virksomhedens produktion, samt det konkrete arbejde der udføres. Afslutningsvis har vi opstillet fem dogmer, der altid bør guide din ligelønsundersøgelse:

1. At to kolleger, eller to grupper af kolleger udfører forskelligt arbejde er ikke i sig selv, begrundelse nok for en lønforskel.
2. Hvis det arbejde, der udløser en højere løn, primært udføres af mænd, pålægger ligelønsprincippet arbejdsgiveren at udligne lønforskellen ved også at honorere det arbejde, der udføres af kvinder.
3. Arbejdsgivers begrundelser for en lønforskel bør altid efterprøves med udgangspunkt i de 10 objektive kriterier for arbejdets værdi.
4. Der kan godt gemme sig sager om uligeløn, selvom alle på arbejdspladsen får den løn, der er fastsat i overenskomsterne.
5. Ligeløn betyder, at kvinders og mænds løn skal være lige i alle dens elementer.



6. Kriterier for vurdering af arbejdets værdi

Ligelønsloven skal sikre lige løn til mænd og kvinder, der udfører samme arbejde eller arbejde, der tillægges samme værdi. Der er dog ikke fastlagt noget begrebsapparat, der fastslår hvad begreberne "samme arbejde" og "arbejde af samme værdi" dækker over. Fastlæggelse af begreberne sker derfor gennem retspraksis. Nedenfor gennemgås ti kriterier, der har betydning for fastsættelsen af arbejdets værdi. I ligelønssager skal der altid foretages en helhedsvurdering, der medtager alle de forhold, der kan have indvirkning på lønnen. Der er altså både tale om kriterier der knytter sig til arbejdstageren, som for eksempel uddannelse og erfaring, men også kriterier som kan udelades af de vilkår, som arbejdet er udført under og arbejdets karakter.

De ti kriterier, kan vi se på som en arbejdsgivers argumenter eller begrundelser for en lønforskel. Hvis en lønforskel eksempelvis begrundes med, at den ene medarbejder har mere uddannelse og derfor modtager højere løn, skal arbejdsgiver bevise, at medarbejderens længere uddannelse har betydning for, det arbejde der udføres, hvilket altså dermed udgør en legitim begrundelse for en lønforskel. Kriterierne kan altså ses som begrundelser for en lønforskel, som skal afprøves i en ligelønssag.

Kendskab til de 10 kriterier for vurdering af arbejdets værdi vil give dig indblik i, hvilke forhold, der legitimt har indflydelse på lønnen og hvilke lønforskelle, der skal kigges efter i sømmene. Det er målet, at kendskabet til de 10 kriterier vil gøre det lettere for dig, at spotte mulige ligelønssager.

Kriterierne kan både bruges til at sammenligne to personer eller to grupper af ansatte, der har forskellige arbejdsopgaver. Kriterierne gør det således muligt også at sammenligne personer, der arbejder på forskellige overenskomster.

1	Arbejdets karakter	Hvad indebærer arbejdet og hvilke krav stiller det til de personer der udfører det?
2	Uddannelse	Hvilken uddannelse er en forudsætning for at udføre arbejdet?
3	Oplæringsperiode	Kan længden af oplæringsperioden være udtryk for sværhedsgraden af de opgaver der skal udføres?
4	Andre fysiske og psykiske krav	Hvilke fysiske og psykiske krav stilles der til medarbejderen for at arbejdet kan blive udført?
5	Anciennitet/erfaring	Hvordan og hvor længe er erfaringen opnået og hvilken betydning har den for kvaliteten, af det arbejde der udføres på arbejdspladsen?
6	Fleksibilitet	Har fleksibilitet, forstået som for eksempel skiftende arbejdsopgaver, arbejdstider og steder betydning for udførelsen af de konkrete opgaver?
7	Fravær/deltid	Hvordan aflønnes kønsbestemt fravær, som for eksempel barsel eller militærtjeneste? Straffes personer økonomisk på grund af fravær ved for eksempel at give en mødebonus til dem, der faktisk befinder sig på arbejdspladsen? Er der forskel i timelønnen mellem personer, der arbejder fuldtid og deltid?
8	Markedsværdi	Spiller manglen på kvalificerede ansøgere en begrundelse for lønfastsættelsen?
9	Opretholdelse af et tidligere højt lønniveau	Hvordan begrundes opretholdelse af et tidligere højt lønniveau i virksomhedens behov?
10	Forventet indsats	Begrundes en højere lønfastsættelse med en forventning om at den ansatte senere vil varetage en mere betroet stilling?



1 Arbejdets art/karakter

Arbejdets art/karakter handler om forskelle i det arbejde der udføres, samt om den værdi de forskellige opgaver tillægges. Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved at være meget kønsopdelt. Det vil sige, at mænd og kvinder varetager forskellige opgaver og funktioner på arbejdspladserne. For at finde ud af, om der er tale om en ligelønssag, bør du undersøge, om en given kønsarbejdsdeling er tilfældig, eller om den kan begrundes i jobrelevante, uddannelsesmæssige eller andre relevante kvalifikationer. Hvis arbejdsdelingen lader til at være tilfældig, skyldes det formentlig nogle uhensigtsmæssige traditioner og vaner i virksomheden, der kan have betydning for lønnen. I et sådan tilfælde, bør du undersøge sagen nærmere.

At arbejdsopgaverne er forskellige er dog ikke i sig selv en legitim begrundelse for en lønforskel. Der er flere faktorer der har betydning for hvordan kvantiteten og kvaliteten af arbejdet vurderes, herunder hvilke krav opgaverne stiller til den person, der skal udføre dem, samt det formål opgaverne tjener i virksomheden.

Eksempel: FDB-sagen

På virksomheden arbejdede en gruppe kvindelige ufaglærte med pakkearbejde, mens en gruppe mandlige ufaglærte overvejende tog sig af truckkørslen. På trods af flere forskelle i arbejdets karakter vurderedes det, at arbejdet havde samme værdi, da begge funktioner havde til formål at gøre varer klar til levering i butikkerne.



2. Uddannelse

Uddannelse antages i mange tilfælde at være en legitim begrundelse for forskelle i løn. Det er det dog kun, hvis der er tale om uddannelse, som en forudsætning for at kunne udføre arbejdet, eller hvis uddannelsen vurderes at have betydning for udførelsen af arbejdet.

Arbejdsgiveren kan altså kun honorere en speciel faglig uddannelse, hvis det kan bevises, at uddannelsen har direkte betydning for de opgaver som arbejdstageren udføre. Det gælder uanset om kvindelige arbejdstagere på virksomheden har et generelt lavere uddannelsesniveau end deres mandlige kolleger. Dermed kan dette kriterie altså have en kønsskæv virkning, da det ikke tager højde for forskelle i mænd og kvinders uddannelsesniveau.

En tillidsrepræsentant kan dog arbejde for, at kolleger får papir på relevante kvalifikationer, der kan være med til at give dem en lønstigning og dermed bidrage til at udligne lønforskellen.

3. Oplæringsperiode

Mange jobs begynder med en mere eller mindre formaliseret oplæringsperiode, der kan få betydning for fastsættelse lønnen. For eksempel kan længden af oplæringsperioden være et parameter for arbejdets værdi ved for eksempel at afspejle arbejdsopgavernes sværhedsgrad. Hvis et job kræver en lang oplæringsperiode, kan det ses som et udtryk for høj sværhedsgrad, dermed tillægges det en højere værdi.



I nogle tilfælde vil de konkrete opgaver der udføres i oplæringsperioden, afvige fra den stilling, som arbejdstageren er blevet ansat til at varetage. Det betyder at lønnen i oplæringsperioden kan være for høj, i forhold til de opgaver, der de facto varetages. Dette kan dog begrundes med de fremtidige opgaver der knytter sig til stillingen og arbejdsgivers forventning til udførelsen af disse.

Eksempel: Dønæg-sagen

På virksomheden arbejdede en gruppe kvindelige ufaglærte med pakkearbejde, mens en gruppe mandlige ufaglærte overvejende tog sig af truckkørslen. På trods af flere forskelle i arbejdets karakter vurderedes det, at arbejdet havde samme værdi, da begge funktioner havde til formål at gøre varer klar til levering i butikkerne.



4. Andre fysiske og psykiske krav

Forskelle i fysiske og psykiske krav til arbejdstagere udgør en begrundelse for lønforskelle, hvis de vurderes som værende nødvendige for at få arbejdet udført.

Som eksempler på fysiske krav der stilles til arbejdstagere kan nævnes styrke, fingerfærdighed, omhu, nøjagtighed eller hurtighed. Traditionelt har de fysiske krav, som for eksempel muskelstyrke, der kendetegner fag, der er domineret af mænd haft størst

indflydelse på lønnen. Når vi tænker på jobs der er fysisk krævende eller belastende forestiller mange af os stadig arbejde i industrien eller håndværksbranchen, hvor traditionelle kvinde jobs typisk opfattes som mindre krævende. Fordi mænd og kvinder har forskellig fysik, vil kriterier for fysiske krav, i mange tilfælde ramme mænd og kvinder forskelligt.

Når der opstilles kriterier for, hvilke fysiske og psykiske krav der har indflydelse på lønnen skal der altid opstilles kriterier som både mænd og kvinder er lige egnede til at opfylde. Det vil sige, at der skal være kønsmæssig balance i de kriterier der opstilles for, hvornår fysisk belastning udløser løn. Hvis styrke opstilles som et fysisk krav, antages det, at mænd i højere grad end kvinder, vil kunne imødekomme dette krav. I så fald skal der opstilles endnu et krav, som for eksempel fingerfærdighed, som det antages at kvinder vil egne sig til.

Som eksempler på psykiske krav kan nævnes engagement, omsorg, nærvær, ansvarlighed eller håndtering af højt stress niveau.

Mange traditionelle kvindejobs er kendetegnet ved at stille høje psykiske krav til arbejdstagerne. I traditionelle jobvurderinger er disse dog sjældent medregnet som et kriterie, der udløser en højere løn. I en samlet vurdering skal både fysiske og psykiske krav medtages, bedømmelsen må ikke være påvirket af historiske eller traditionelle forståelser af, hvad der er hårdt eller krævende arbejde.



Eksempel: Royal Copenhagen -sagen

På porcelænsfabrikken Royal Copenhagen tjente en gruppe mandlige rollerdrejere mere end de kvindelige blåmalere. De to typer af jobs stillede meget forskellige fysiske og psykiske krav til medarbejderne. Rollerdrejernes arbejde var karakteriseret ved tunge løft, støj- og værmegener. Blåmalernes arbejde indebar krav om fingerfærdighed og ergonomiske gener ved stillesiddende arbejde. Retten vurderede at arbejdet havde samme værdi, og at lønforskellen ikke kunne begrundes med de fysiske krav der stilledes til rollerdrejerne, fordi blåmalernes arbejde også var belastende.



5. Anciennitet/Erfaring

Dette kriterium er udbredt og velegnet til at belønne øget erfaring, der normalt betyder, at arbejdstageren med tiden er blevet bedre til at udføre sine arbejdsopgaver og at kvaliteten af arbejdet således forøges. Det antages desuden ofte, at der med øget erfaring eller anciennitet følger et øget ansvar, for det arbejde der udføres.

Tidligere retspraksis har vist, at arbejdsgiveren kan anvende anciennitet som en begrundelse for en lønforskel, uden at behøve at bevise, hvilken betydning ancienniteten har for arbejdets udførelse. Denne udtalelse er dog senere blevet modificeret, således at anciennitet ikke altid kan anvendes som objektivt kriterium. En eventuel lønforskel skal afhænge af hvordan og hvor længe ancienniteten er opnået. I tilfælde hvor lønforskellen begrundet i anciennitet er meget kønsskæv, skal arbejdsgiveren påvise anciennitetens betydning.

Selvom anciennitet i nogle tilfælde kan udgøre et objektivt kriterium, altså en legitim begrundelse for en lønforskel, bør man i nogle tilfælde undersøge begrundelsen nærmere. Hvis der er tale om en stor lønforskel mellem to medarbejdere, der for eksempel har henholdsvis 5 og 14 års anciennitet, bør det vurderes om de ekstra 9 års anciennitet har så stor betydning for arbejdets udførelse, at det kan begrunde hele lønforskellen.

Eksempel: Frisko-sagen

I Frisko-sagen havde en kvindelig kontorassistent 7 års anciennitet, mens hendes mandlige kollega havde 20 års anciennitet. Arbejdsgiveren begrundede lønforskellen med forskellen i de to medarbejders anciennitet. Men da den højeste sæts i overenskomsterne er nået allerede efter 2 års anciennitet, er det ikke umiddelbart indlysende, hvorfor en anciennitetsforskel på 13 år mellem de to medarbejdere skulle have så stor betydning for arbejdets art, at det kunne begrunde hele lønforskellen.



6. Fleksibilitet

Medarbejderes fleksibilitet optræder ofte som begrundelse for forskellig løn. Der skelnes mellem to former for fleksibilitet.

a) Fleksibilitet i forhold til skiftende opgaver, arbejdstider og -steder

Hvis det kan dokumenteres, at fleksibiliteten er nødvendig for at arbejdet kan udføres, for eksempel i tilfælde af skifteholdsarbejde, er det et jobkrav, som skal indgå i vurderingen af arbejdets værdi. I sager lægges der ofte vægt på, om medarbejderne indgår i rotationsordninger, eller om de kan afløse hinanden i spidsbelastede situationer. Dette kan ses som udtryk for, at medarbejderne er fleksible i forhold til de arbejdsopgaver de varetager og derfor reelt udfører arbejde af samme værdi.

b) Fleksibilitet i forhold til arbejdsiver, initiativ og arbejdsinteresse

Dette kriterium må betragtes som fuldstændig kønsneutralt. Det betyder, at dette kriterium ikke kan begrunde en skævhed i mænd og kvinders løn. Hvis kvinder systematisk aflønnes lavere end de mandlige kolleger, og arbejdsgiveren begrundes denne lønfor-skel med udgangspunkt i de mandlige kollegers arbejdsiver, initiativ eller arbejdsin-teresse, har han misbrugt kriteriet, da man ikke kan antage, kvaliteten af mandlige medarbejders arbejde er højere end kvaliteten af de kvindelige ansattes arbejde. (her kan være et problem, da lønsystemet kan indeholde sådanne subjektive elementer. Man skal også være opmærksom på, om arbejdsgiveren i sin organisering af arbejdet gør det muligt for alle medarbejdere at udvise arbejdsinteresse. Historisk set har der været en tendens til, at 'kvindearbejde i produktionen' har været låst fast til statiske positioner, mens 'mandearbejde i produktionen' kan indebære større bevægelighed –

f.eks. med at at fodre maskiner, fjerne de producerede varer mm. Derved kan mænds 'synlighed' også blive større, idet deres aktiviteter kan forekomme mere dynamiske.)

7. Fravær/deltid

Mange fraværs mønstre er kønsrelaterede. Det gælder for eksempel nogle mænds fravær i forbindelse med militærtjeneste og nogle kvinders fravær i forbindelse med graviditet, barsel og børnepasning. Hvis man indretter et lønsystem således, at det ene køns fraværs mønster honoreres (eller straffes) kan der være tale om indirekte kønsdiskrimination. Det kan for eksempel være hvis militærtjeneste belønnes, mens børnepasning ikke gør det.

Nogle virksomheder uddeler mødebonus, som en måde at differentiere lønnen på. En mødebonus kan udgøres af et enkelt beløb eller en permanent forhøjelse af timelønnen afhængigt af medarbejderes fravær. Fravær kan skyldes sygdom, børnepasning eller barsel. Da kvinder gennemsnitligt har mere fravær for eksempel i forbindelse med barsel, vil en mødebonus i mange tilfælde ramme kønsmæssigt skævt. I sådanne tilfælde kan der være tale om indirekte lønmæssig diskrimination af kvinder.

Når deltidsansatte har ringere løn og arbejdsvilkår end fuldtidsansatte, betragtes det som et ligebehandlingsproblem, fordi mange flere kvinder end mænd arbejder deltid. Det kan derfor være relevant at undersøge timelønnen for henholdsvis fuldtids- og deltidsansatte i en virksomhed.



8. Markedsværdi

En medarbejders markedsværdi kan være en relevant begrundelse for, at give den pågældende medarbejder en højere løn. Hvis der for eksempel er mangel på den relevante arbejdskraft, kan tilbud af en højere løn være en måde at tiltrække medarbejdere på.

EU-domstolen har fastlagt, at de nationale domstole har eneret i forhold til at fastlægge hvorvidt manglen på arbejdskraft kan siges, at være et objektivt kriterium for en lønforskel. Der er endnu ingen dansk retspraksis på området.

9. Opretholdelse af et tidligere højt lønniveau

En lønforskel begrundes ofte i interne ordninger der betyder at medarbejdere i forbindelse med jobændring bevarer et højt lønniveau, selv om det ikke står i forhold til det nuværende arbejde. Denne begrundelse kan som udgangspunkt accepteres, såfremt ordningen anvendes ens for kvinder og mænd. Hvis ordningen viser sig kønsskæv, skal arbejdsgiver vise, hvorfor ordningen er nødvendig for virksomhedens behov og altså ikke er begrundet i køn.

10. Forventet indsats

Det forekommer at en nyansat medarbejder ved ansættelse indplaceres på et højere løntrin, fordi arbejdsgiveren har en særlig forventning til kvaliteten af det arbejde, medarbejderen skal udføre, eller hvis virksomheden forventer på et senere tidspunkt, at den nyansatte skal varetage en mere betroet stilling.

Det anerkendes, at arbejdsgiveren kender jobbet, sine egne krav og forudsætninger, herunder de opgaver der skal udføres i stillingen eller de kvalifikationer, der må være tilstede for at arbejdet kan udføres. Alligevel vil en høj ansættelsesløn ikke altid være saglig, hvis den baserer sig på arbejdsgivers gæt om eller forventninger til indsatsen. For eksempel må sådanne forventninger ikke være baseret på stereotype forestillinger om køn.



Gode råd til tillidsvalgte

1. Følg de fem dogmer for undersøgelse af ligelønnen:

- At to kolleger, eller to grupper af kolleger udfører forskelligt arbejde, er ikke i sig selv, begrundelse nok for en lønforskel.
- Hvis det arbejde, der udløser en højere løn, primært udføres af mænd, pålægger ligelønsprincippet arbejdsgiveren at udligne lønforskellen ved også at honorere det arbejde, der udføres af kvinder.
- Arbejdsgivers begrundelser for en lønforskel bør altid efterprøves, med udgangspunkt i de 10 objektive kriterier for arbejdets værdi.
- Der kan godt gemme sig sager om uligeløn, selvom alle på arbejdspladsen får den løn, der er fastsat i overenskomsterne.
- Ligeløn betyder, at kvinders og mænds løn skal være lige i alle dens elementer.

2. Begynd at tale om løn med dine kolleger, men med respekt for, at det for nogen kan opleves som grænseoverskridende. Øvelse: Bed alle kolleger om at tage deres seneste lønseddel med på arbejde og skrive deres samlede lønudbetaling ned på en lap papir, helt anonymt. Papirlapperne lægges i en skål, hvorefter sedlerne hænges op på en tavle, med den højeste løn øverst og den laveste nederst. Nu kan alle se, hvad de selv tjener i forhold til kollegerne, uden at vide, hvem af kollegerne der tjener hvad. Denne øvelse kan være en god måde at invitere kolleger til at begynde at tale med hinanden om deres løn, sammenligne arbejdsopgaver og ansvarsområder.

3. Undersøg om der er gennemsigtighed i lønsystemet på jeres arbejdsplads. Det skal være klart beskrevet hvilke ansvarsområder og arbejdsopgaver, der udløser en højere løn og hvorfor.

4. Sæt køn på løntjekket. De fleste fagforeninger hjælper medlemmer med at tjekke, at der ikke er fejl på deres lønsedler. Som tillidsvalgt kan du tage initiativ til, at løntjekkerne foregår i kønsblandede grupper og dermed åbner op for muligheden for eventuelle sager om uligeløn.

5. Hvis du finder ud af, at en kollega udsættes for lønmæssig forskelsbehandling på baggrund af køn, bør du undersøge, om der gemmer sig flere sager blandt andre medarbejdere. Det kan nemlig være hårdt for en enkelt kollega, at føre en ligelønssag.

6. En ligelønssag kan anlægges indtil 5 år efter endt ansættelsesforhold. Det er derfor værd at undersøge om en kollega stopper på grund af utilfredshed med lønnen og om der evt. skulle være tale om en ligelønssag.

7. Alle medarbejdere har ret til at få oplyst, hvilken DISCO kode de er indplaceret på (ligelønsloven § 25 b.). Har du mistanke om, at der er rod i DISCO koderne kan du opfordre kolleger til selv at bede om at få udleveret deres DISCO kode, så i selv kan undersøge, om personen er korrekt indplaceret.

8. Hvis din virksomhed er underlagt loven om kønsopdelte lønstatistikker, er offentliggørelsen af de kønsopdelte lønstatistikker er en god anledning til at oplyse kolleger om de rettigheder, de er sikret via ligelønsloven. Især retten til at tale åbent om løn og forbuddet mod repressalier mod kolleger, der ser grund til at rejse en ligelønssag bør fremhæves.



Tekst: Anna Berg, i samarbejde med Susanne Fast Jensen og Anette Wolthers. Udarbejdet på baggrund af dialogmøder med TR/AMR. Efteråret 2017.

Layout: andresen design.

Tryk: Trykt i 200 eksemplarer i 3F's trykkeri

Kan downloades på www.FIU-ligestilling.dk



