

L U K L I G E L Ø N G A B E T

25 SPØRGSMÅL OG SVAR OM LIGELØN

Landsorganisationen i Danmark



Indhold

1. **Hvad er ligeløn**
2. **Hvad er uligeløn?**
3. **Hvad er forskellen på mænds og kvinders løn i gennemsnit?**
4. **Hvad er de vigtigste grunde til, at der er et løngab?**
5. **Hvad står der i loven?**
6. **Hvad står der i overenskomsterne?**
7. **Hvad betyder det at man skal have lige løn for samme arbejde og arbejde af samme værdi?**
8. **Hvilken rolle spiller overenskomsterne i ligelønsarbejdet?**
9. **Hvilke sager har haft størst betydning i lovens historie?**
10. **Hvorfor kan loven ikke sikre ligeløn?**
11. **Er mænd bedre til at forhandle løn end kvinder?**
12. **Hvad sker der i andre lande?**
13. **Hvilke generelle forskelle er der på mænds og kvinders faglige kvalifikationer?**
14. **I hvilke brancher er løngabet stort – og hvorfor?**
15. **I hvilke brancher er løngabet lille – og hvorfor?**
16. **Hvordan har løngabet udviklet sig siden lovens indførelse i 1976?**
17. **Hvad siger den nyeste forskning?**
18. **Hvordan kan man reducere løngabet?**
19. **Hvad betyder det, at flere og flere overenskomster forhandles forbundsvist/decentralt?**
20. **Hvem har ansvaret for at sikre ligeløn?**
21. **Hvad kan arbejdsgiverne gøre?**
22. **Hvad kan fagbevægelsen og tillidsrepræsentanterne gøre?**
23. **Hvad kan politikerne gøre?**
24. **Hvad kan du som lønmodtager gøre?**
25. **Hvad er historien bag lov om lige løn**



Indledning

Ligelønsloven har nu mere end 30 år på bagen. Det har løngabet på mellem 15 og 20% mellem kvinders og mænds løn også!

Det er åbenlyst at loven, som vi kender den i dag, ikke alene kan lukke løngabet og udrydde den kønsbestemte uligeløn. Der skal mange andre ting til. Derfor er viden, om hvad ligeløn er – og om hvilke forhold der bidrager til at opretholde forskellen på kvinders og mænds løn, helt centralt.

Vi forsøger med denne opdaterede pjece, som blev udgivet første gang i 2001 på en enkel og overskuelig måde, at give dig en introduktion til – og et overblik over – lige løn.



Luk Lige Løngabet!

God arbejdslyst

Tina Møller Kristensen

LO sekretær

SPØRGSMÅL OG SVAR OM LIGELØN

25

1. Hvad er ligeløn?

Loven definerer lige løn på 2 niveauer; man skal have lige løn for at udføre lige arbejde, i praksis samme arbejde og man skal have lige løn for at udføre arbejde af samme værdi. Loven definerer arbejdets værdi som en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer. Loven beskæftiger sig kun med løn på den samme arbejdsplads – og/eller hos den samme arbejdsgiver.

Fagbevægelsen er i særlig grad optaget af lovens formulering omkring arbejde af samme værdi og arbejder på at sætte virkelige jobs og virkelige jobfunktioner i relation til denne beskrivelse.

2. Hvad er uligeløn?

Der er omvendt tale om uligeløn, når man ikke får den samme løn for det samme arbejde på den samme arbejdsplads og/eller hos den samme arbejdsgiver.

Der er også tale om uligeløn, når man ikke får samme løn for arbejde af samme værdi.

Der er i loven ingen konkrete retningslinjer for, hvad "samme værdi" er – eller kunne være. Der er ikke hverken civilretligt eller arbejdsretligt prøvet sager i et omfang, der giver denne del af loven mening i praksis.

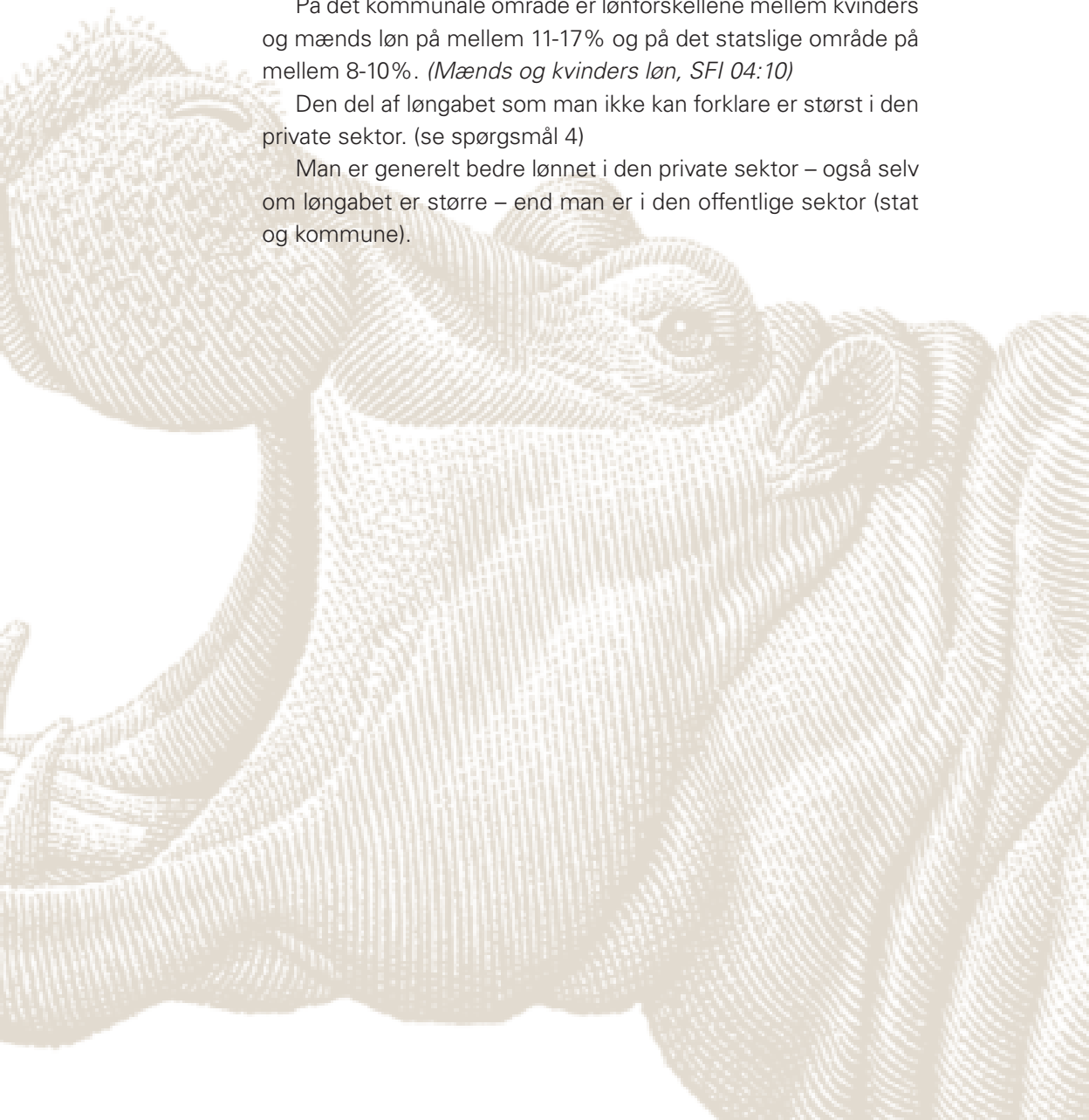
3. **Hvad er forskellen på mænds og kvinders løn i gennemsnit?**

Sammenligner man kvinders og mænds gennemsnitslønninger på LO/DA området tjener mandlige arbejdere 14-15% mere end kvindelige arbejdere og mandlige funktionærer 19-20% mere end kvindelige funktionærer. (*"Kvinders og mænds løn," LO/DA 2003*)

På det kommunale område er lønforskellene mellem kvinders og mænds løn på mellem 11-17% og på det statslige område på mellem 8-10%. (*Mænds og kvinders løn, SFI 04:10*)

Den del af løngabet som man ikke kan forklare er størst i den private sektor. (se spørgsmål 4)

Man er generelt bedre lønnet i den private sektor – også selv om løngabet er større – end man er i den offentlige sektor (stat og kommune).



Lønforskelle på DA/LO-området

2000	Arbejdere		Funktionærer	
	Timeløn		Timeløn	
	Førtj.	Smalf.	Førtj.	Smalf.
	Pct.			
Forskel i gnsn. timeløn	14,3	15,4	19,0	19,7
	Pct.point			
Heraf forklares ved:				
Arbejdsfunktion	6,1	5,6	5,2	5,3
Uddannelse	1,9	2,1	2,5	2,5
Branche	1,7	2,1	1,3	1,2
Erfaring*uddannelse	0,5	0,6	1,2	1,2
Overtid	-	-	0,9	0,8
Orlov	0,3	0,3	0,8	0,8
Region	0,3	0,3	-0,0	0,0
Antal jobskift	0,1	0,1	0,6	0,6
Børn (3)	-0,0	0,0	-0,1	-0,0
I alt forklares	10,9	11,1	12,4	12,3
Uforklares	3,4	4,3	6,6	7,4
Antal i analysen	1.000 personer			
Kvinder	43,2		44,5	
Mænd	146,2		39,1	

ANM.: Førtj. er femtenes ekskl. gnsn. pr. præsteret time og smalf. er smalfemtenes pr. præsteret time. I appendiks 2.1 findes en nærmere gennemgang af lønregnebet samt en foretaget datakontrol som følge af manglende indberetning af kvindens løn ved løst, som kan betyde en overvurdering af kvindernes løn og dermed en indskrænkning af lønforskellen på maksimalt 0,6 pct.

KILDE: Danmarks Statistik (2000), ILO-database og Sammenhængende Statistik, TNA (2000), LønStatistik samt egne beregninger.

TABEL, side 6

“Den observerede lønforskel er afhængig af, hvordan timelønnen opgøres. Der er større lønforskelle, når det er den såkaldte smalfortjeneste, der er udgangspunktet. Smalfortjeneste er et statistisk udtryk for en timeløn, som tilnærmelsesvis kan sidestilles med den løn, der står på lønmodtagerens lønseddel. Det andet timelønsbegreb – fortjeneste – indeholder herudover yderligere en række af de betalinger, der går fra arbejdsgiveren til lønmodtageren, eksempelvis løn under barsel og sygdom og andet fravær. Kvinder har større andel af fraværsmønstrene end mænd, og derfor vil deres timeløn målt ved fortjeneste blive relativt højere end målt ved smalfortjeneste. Det betyder, at lønforskellene mellem kønnene bliver mindre, når det er fortjeneste, der er udgangspunktet.” (LO/DA; *Kvindens og mænds løn, 2003*)

4. Hvad er de vigtigste grunde til, at der er et løngab?

Forskellen på kvinders og mænds løn kaldes i daglig tale løngabet. Løngabet er sammensat af en række enkelt elementer, hvoraf de vigtigste er;

- Forskelle i arbejdsfunktion (f.eks. sekretær og værkfører)
- Forskelle i uddannelse (f.eks. sygeplejerske og læge)
- Forskelle i branche (f.eks. industri eller detailhandel)

Overordnet set opfatter man lønforskelle, man kan forklare med disse faktorer, som lovlige lønforskelle.

Man taler også om det kønsopdelte arbejdsmarked, som den største enkeltstående grund til, at kvinder og mænd får forskellig løn. Mænd har overordnede stillinger, kvinder underordnede (den vertikale kønsopdeling), kvinder er i lavtlønnede fag som offentlig omsorg, mænd er i højtlønnede fag som håndværksfagene (den horisontale kønsopdeling).

Man kan også se en tendens til, at selv kvinder og mænd på samme arbejdsplads, med samme uddannelse og med samme

job laver forskellige ting, som nogle gange også bringer en forskellig løn med sig (den glidende kønsarbejdsdeling).

På LO/DA området kan 3,5 – 7,5% af løngabet ikke forklares. LO er af den opfattelse, at de lønforskelle der ikke kan forklares, skyldes diskrimination – og derfor er ulovlige.

Jo højere man er uddannet og jo højere, man er placeret i job hierarkiet, jo større er forskellen på kvinders og mænds løn – også i %.

5. Hvad står der i loven?


I lov om ligeløn til mænd og kvinder hedder det, at alle arbejdsgivere skal yde mænd og kvinder lige løn og lige lønvilkår for samme arbejde, eller arbejde, der kan tillægges samme værdi.

Arbejdets værdi vurderes ud fra en helhedsbetragtning af den enkeltes kvalifikationer og andre relevante faktorer, som f.eks. arbejdets indhold og karakter eller de fysiske og psykiske belastninger. Det er domstolene, der konkret vurderer, hvornår arbejde har samme værdi, i tilfælde af uklarheder er det EF-domstolen. Den har i en lang række kendelser fastsat en række objektive kriterier for, hvordan man vurderer arbejdets værdi.

Hvis de kollektive overenskomster giver lønmodtageren en tilsvarende eller en bedre retsstilling end Ligelønsloven, er det overenskomsten, der gælder. Sager om ligeløn på overenskomstdækkede områder føres i det fagretlige system, hvis parterne er enige om det, ellers føres ligelønssager ved de civile domstole.

Før i tiden var arbejdsgiveren forpligtet til, på opfordring, at udlevere de nødvendige lønoplysninger til Ligestillingsrådet, men det blev nedlagt i 2000.

I 2006 blev der efter langvarigt pres fra lønmodtagerorganisationerne indført en pligt for større virksomheder til at udarbejde lønstatistik i loven. Bestemmelsen var en stærkt forringet udgave af et tidligere lovforslag, vedtaget under den socialdemokratiske regering.



Pligten gælder for alle arbejdspladser med mere end 35 ansatte og kun i tilfælde, hvor der er sammenlignelige grupper på 10 medarbejdere af hvert køn. Disse krav betyder, at kun meget få og meget store virksomheder vil blive omfattet af statistikpligten.

6. Hvad står der i overenskomsterne?

Princippet om ligeløn er ikke eksplicit formuleret i de kollektive overenskomster, men forudsættes indeholdt heri, fordi man med mæglingforslaget på DA/LO-området i 1973 ophævede lønforskellene mellem mænd og kvinder. Herefter gælder de i overenskomsterne fastsatte løn- og arbejdsvilkår for samtlige medarbejdere, som arbejder under disse.

7. Hvad betyder det, at man skal have lige løn for samme arbejde og arbejde af samme værdi?

Den danske lov forbyder ikke lønforskelle i al almindelighed, men alene lønforskelle som er begrundet i køn. Loven forbyder såvel direkte som indirekte diskrimination. Begrebet "samme arbejde" og "arbejde af samme værdi" er ikke defineret, hverken i direktivet eller den danske lov. Det er derfor overladt til domstolene, herunder EF-domstolen, nærmere at definere disse begreber.

Domstolene har over årene fastlagt en række faktorer, som kan begrunde lønforskelle, såsom anciennitet, uddannelse, fleksibilitet og markedsværdi.

Balancen er dog hårfin. Et i øvrigt objektivt kriterium kan anvendes så det rammer skævt kønsmæssigt og dermed indebærer en forskelsbehandling.

Til illustration kan nævnes de såkaldte mødebonusser:

Er der tale om belønning for lavt sygefravær vil ordningen være objektiv, da sygefravær må betragtes som kønsneutralt.

Inddrager man derimod barns første sygedag i ordningen, vil dette erfaringsmæssigt ramme kvinderne hårdest, hvorfor dette kan være udtryk for indirekte forskelsbehandling.

Og går man skridtet videre og medtager barselsrelateret fravær, vil ordningen være forbundet med direkte forskelsbehandling.

8. Hvilken rolle spiller overenskomsterne i ligelønsarbejdet?

Som allerede nævnt blev ligeløn i Danmark indført ved kollektive aftaler i 1973.

Siden er forhandlingerne på LO/DA-området blevet decentraliseret, hvilket har ført til forskelle i lønudviklingen på forskellige områder afhængigt af, hvorledes parterne har prioriteret at anvende midlerne.

Ved de faglige voldgiftsretter har man derfor også i en række sager valgt at sammenligne overenskomsterne ud fra en helhedsvurdering.

Lønforskelle som udspringer af forskellig prioritering mellem løn og "bløde krav" eller forskelle i omkostningerne til finansiering af "bløde krav" betragtes derfor ikke nødvendigvis som diskriminerende.



9. Hvilke sager har haft størst betydning i lovens historie?

Der kom først for alvor gang i ligelønssagerne i Danmark, da loven blev ændret i 1986. Så kom arbejdsbegrebet til at medføre, at man både skal give ligeløn for samme arbejde og arbejde af samme værdi.

Danfoss-sagen er et eksempel på en sådan sag. Danfoss var anklaget for at anvende lønsystemer, som var uigennemskuelige og som førte til, at kvinder generelt blev aflønnet lavere end mænd. EF-domstolen fastslog i dommen, at det er arbejdsgiveren, der skal bevise, at lønforskellen ikke er kønsbestemt, hvis der anvendes et uigennemskueligt lønsystem.

Royal Copenhagen-sagen er et andet eksempel på en sådan sag. På fabrikken var der primært tre arbejdsgrupper: rolledrejere (som fremstillede porcelænet), blåmalerne (som håndmalede musselmalet osv.) og plattemalerne. Blåmalerne (155 kvinder og 1 mand) fik i gennemsnit 91 kr. i timen, rolledrejere (udelukkende mænd) fik 104 kr. i gennemsnit. Det særlige var dog at plattemalerne (hvor 95% var kvinder) fik 116 kroner i gennemsnit i timen. EF-domstolen udtalte, at da der var industriel karakter over både plattemalerens og rolledrejernes arbejde, og da blåmalernes arbejde var af håndværksmæssig karakter, kunne blåmalernes arbejde ikke sammenlignes med rolledrejernes. Men rolledrejernes arbejde kunne altså sammenlignes med plattemalerens.

10. Hvorfor kan loven ikke sikre ligeløn?

Ligelønsloven kan sikre lige løn til kvinder og mænd for arbejde af samme værdi hos samme arbejdsgiver. Men løngabet mellem mænd og kvinder har mange andre årsager end dem, der falder ind under dette begreb. Derfor kan loven ikke i sig selv sikre absolut ligeløn.

En stor del af løngabet skyldes det kønsopdelte uddannelsesvalg og det kønsopdelte arbejdsmarked. Det kan loven ikke rykke ved. Det skyldes bl.a., at loven ikke kan omfordele lønmidler mellem brancher og sektorer.

Kvindedominerede fag er traditionelt lavere lønnede end fag, hvor den typiske lønmodtager er mand. I dag får man stadigvæk en højere løn for at passe dyr i zoologisk have, end man gør for at passe børn i børnehaver.

Kønsarbejdsdelingen i hjemmet har også betydning for både mænd og kvinder ude på arbejdsmarkedet. Så længe det er mor, der har og tager hovedansvaret for omsorgen i familien, vil arbejdsgiverne anse hende for at være en langt mere ustabil arbejdskraft end hendes mand og hendes mandlige kolleger. Dette faktum ser ud til at have indflydelse på lønfastsættelsen for alle kvinder, uanset om de har små børn eller ej. Ja, uanset om de i det hele taget har børn eller ej.

Det understreges af, at løngabet er mindst for de unge på arbejdsmarkedet. Det åbner sig først i de år, hvor man får børn.

11. Er mænd bedre til at forhandle løn end kvinder?

En af forestillingerne om, hvorfor der er forskelle på kvinders og mænds løn er, at mænd er bedre til at forhandle deres løn end kvinder.

LO lavede i 2004 en stor undersøgelse af lønforhandlings-situationen på LO-området i samarbejde med Aalborg Universitet, der viser:

- at der ingen forskelle er på kvinders og mænds evne til at forhandle løn. De fleste er lige dårlige til det.
- at lønforhandlingen sjældent er en reel forhandling, men snarere en lønorientering, hvor lederen eller arbejdsgiveren på

forhånd har besluttet sig.


- at mellemliderniveauet har både ansvaret og magten i forhold til løn, at de ofte agerer meget subjektivt og personafhængigt – og at de ikke gør sig overvejelser om køn og ligeløn.
- at normen for den gode medarbejder er en mand. En kvinde opfattes overvejende som en ustabil arbejdskraft på grund af forventninger til hendes større familieforpligtelser. Dette gælder også kvinder, der ikke har familie og børn.
- at en stærk tillidsrepræsentant som oftest er garant for, at lønsystemerne er retfærdige, åbne og gennemskuelige, hvilket er en stor fordel, når man skal forhandle løn.

Undersøgelsen er baseret på en række individuelle lønforhandlinger – alle på det private arbejdsmarked indenfor LO-området. (LO-dokumentation 1/2004 "Når køn forhandler løn")

12. Hvad sker der i andre lande?

I Norge har man fra regeringens side i 2006 nedsat en ligelønskommission, der bl.a. skal kortlægge fakta og viden om ligeløn samt årsager til løngabet. Kommissionen skal komme med en vurdering af, hvilke tiltag der aktivt kan bidrage til at reducere løngabet, herunder hvilke konsekvenser det måtte have for de offentlige budgetter, for 'den norske model' og for arbejdsudbuddet. Parterne sidder med i en referencegruppe, som løbende skal høres. Kommissionen skal afslutte sit arbejde med en rapport d. 1. marts 2008.

I Sverige har Svensk LO opnået at få etableret en såkaldt 'ligestillingspotte'. Det er en slags fond, hvor arbejdsgiverne solidarisk indbetaler et beløb pr. fuldtidsansat. Midlerne herfra skal anvendes til at øge lønnen for de lavestlønnede kvinder. Overenskomstparterne har således været enige om, at de lavtlønnede



kvindeområder, må løftes ud over den generelle ramme, hvis man på sigt skal kunne lukke løngabet på tværs af det kønsopdelte arbejdsmarked. Herudover skal hver enkelt arbejdsplads udarbejde en handlingsplan for, hvordan man arbejder for ligeløn.

13. Hvilke generelle forskelle er der på mænds og kvinders faglige kvalifikationer?

Både kvinder og mænd har et generelt stigende uddannelsesniveau, kvinders dog langt hurtigere stigende end mænds, således at kvinder i dag i højere grad end mænd tager mellemlange og lange uddannelser, mens mænd dominerer på de erhvervsfaglige uddannelser.

Men det er ikke alene uddannelsens længde, der betyder noget for lønnens størrelse. Endnu vigtigere er den branche, som ens uddannelse er rettet mod. Mænd vælger i langt højere grad end kvinder uddannelser, der er rettet mod den private sektor, mens kvinders uddannelse i stort omfang retter sig mod den offentlige sektor. Så godt nok nærmer selve niveauet for mænds og kvinders faglige kvalifikationer sig hinanden, men der er stadig meget stor forskel på, hvad det er, de har kvalificeret sig til. Og dermed er der stor forskel på det afkast, de får af deres uddannelse.

14. I hvilke brancher er løngabet stort – og hvorfor?

Løngabet er størst inden for den finansielle sektor. Her skal den gennemsnitlige kvindes løn stige med over 34%, før hun får den samme løn som den gennemsnitlige mand.

Der er nogenlunde lige mange mænd og kvinder ansat i den



finansielle sektor, men kønsfordelingen er ikke lige, når man ser på, hvordan mænd og kvinder er placeret. Mænd har højere stillinger. Det forklarer omkring en femtedel af løngabet. Mænd og kvinder har heller ikke samme uddannelsesniveau og erhvervs-erfaring i bankerne. Det forklarer over en tredjedel af løngabet. Men den største del, næsten halvdelen af løngabet, kan man ikke forklare. Der er altså dele af de mandlige bankansattes løn, som ikke kan forklares med højere uddannelse, højere anciennitet eller højere stillinger.

Det næststørste løngab finder man i branchen for handel, hotel og restauration. Her skal den kvindelige gennemsnitsløn stige med over 30% for at blive den samme som den mandlige gennemsnitsløn. I denne branche er det hele 2/3 af løngabet, der er uforklaret. Resten er forklaret med forskellig uddannelses- og stillingsniveau. (*Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark, SFI 00:4*)



15. I hvilke brancher er løngabet lille – og hvorfor?

Bygge og anlæg har et relativt lille løngab. En kvindes løn skal her stige 12% for at være den samme som en mands. Selv om løngabet ikke er så stort inden for bygge og anlæg, så er der en ret stor uforklaret del. Kvinderne har nemlig gennemsnitligt højere stillinger her end mændene, og det burde trække den anden vej. Det uforklarede løngab skyldes nok bl.a., at den højeste timeløn i bygge og anlæg tjenes på akkord og flere kvinder end mænd foretrækker at arbejde på en fast timeløn. Det giver en lavere gennemsnitstimeløn for kvinderne.

Transport og telekommunikation har også et lille løngab. Her skal en kvindes løn kun stige med 14% for at komme op på mandens niveau. Langt størstedelen af denne forskel kan forklares med, at mænd og kvinder har forskellig uddannelse og job. Måske

er forklaringen på det relativt lille løngab, at det er brancher med store normallønsområder. Dvs. at det meste af lønnen fastsættes centralt.

Generelt er løngabet mindst i brancher med få kvinder.

16. Hvordan har løngabet udviklet sig siden lovens indførelse i 1976?

Ligelønsprincippet blev indført i overenskomsterne på LO/DA-området i 1973. Tre år senere blev ligelønnen indført ved lov.

Indførelsen af ligelønsprincippet i overenskomsterne havde stor betydning, idet lønforskellene blev markant mindre i årene umiddelbart efter 1973. Lønforskellene var også blevet indsnævret op gennem 1960'erne, men i et langsommere tempo.

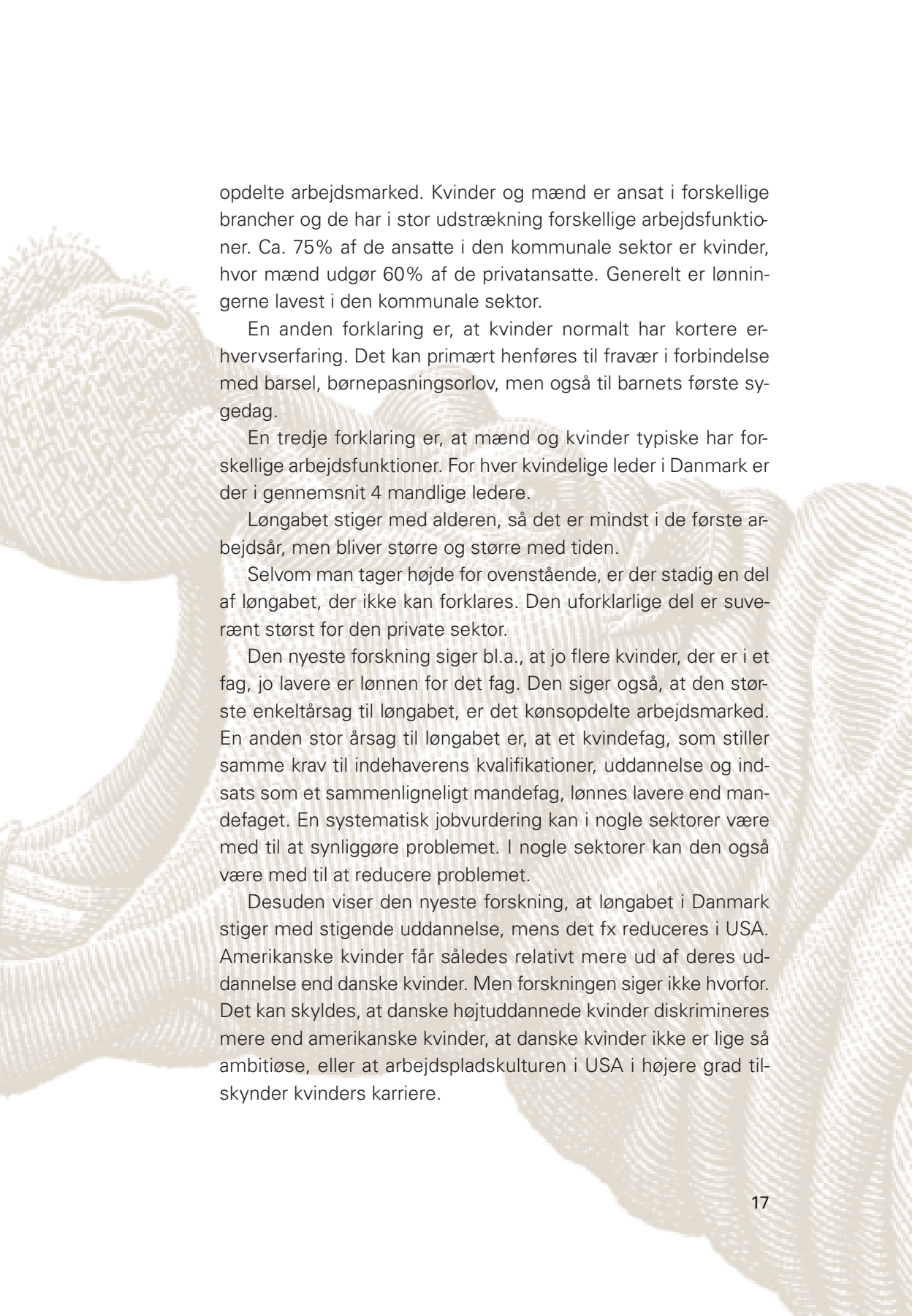
Men der er ikke sket nogen markant ændring i lønforskellene mellem mænd og kvinder i de 31 år, der er gået, siden Ligelønsloven blev indført.

En helt overordnet forklaring på den manglende udvikling i løngabet er, at den offentlige sektor siden 1975 er sattet agterud lønmæssigt i forhold til den private sektor. Halvdelen af alle kvinder er ansat i den offentlige sektor, mens kun ca. en femtedel af mændene er offentligt ansat. Det har i sig selv bidraget til, at løngabet ikke er blevet mindre i perioden.

17. Hvad siger den nyeste forskning?

Den nyeste forskning viser, at en stadig mindre del af løngabet mellem mænd og kvinder kan forklares med at mænd er højere uddannet end kvinder. Tværtimod tager flere og flere kvinder efterhånden længere uddannelser end mændene.

En meget væsentlig forklaring på løngabet er derimod det køns-



opdelte arbejdsmarked. Kvinder og mænd er ansat i forskellige brancher og de har i stor udstrækning forskellige arbejdsfunktioner. Ca. 75% af de ansatte i den kommunale sektor er kvinder, hvor mænd udgør 60% af de privatansatte. Generelt er lønningerne lavest i den kommunale sektor.

En anden forklaring er, at kvinder normalt har kortere erhvervs erfaring. Det kan primært henføres til fravær i forbindelse med barsel, børnepasningsorlov, men også til barnets første sygedag.

En tredje forklaring er, at mænd og kvinder typiske har forskellige arbejdsfunktioner. For hver kvindelige leder i Danmark er der i gennemsnit 4 mandlige ledere.

Løngabet stiger med alderen, så det er mindst i de første arbejdsår, men bliver større og større med tiden.

Selvom man tager højde for ovenstående, er der stadig en del af løngabet, der ikke kan forklares. Den uforklarlige del er suverænt størst for den private sektor.

Den nyeste forskning siger bl.a., at jo flere kvinder, der er i et fag, jo lavere er lønnen for det fag. Den siger også, at den største enkeltårsag til løngabet, er det kønsopdelte arbejdsmarked. En anden stor årsag til løngabet er, at et kvindefag, som stiller samme krav til indehaverens kvalifikationer, uddannelse og indsats som et sammenligneligt mandefag, lønnes lavere end mandefaget. En systematisk jobvurdering kan i nogle sektorer være med til at synliggøre problemet. I nogle sektorer kan den også være med til at reducere problemet.

Desuden viser den nyeste forskning, at løngabet i Danmark stiger med stigende uddannelse, mens det fx reduceres i USA. Amerikanske kvinder får således relativt mere ud af deres uddannelse end danske kvinder. Men forskningen siger ikke hvorfor. Det kan skyldes, at danske højtuddannede kvinder diskrimineres mere end amerikanske kvinder, at danske kvinder ikke er lige så ambitiøse, eller at arbejdspladskulturen i USA i højere grad tilskynder kvinders karriere.

18. Hvordan kan man reducere løngabet?

Løngabet lukker ikke sig selv. Det gør det bl.a. ikke fordi arbejdsmarkedet vedbliver med at være så kønsopdelt, som det er, med overvejende kvinder i den offentlige sektor og langt de fleste mænd i den private sektor.

Enten skal de offentligt ansatte kvinder have mere i løn eller også skal kvinder og mænd fordeles mere ligeligt på arbejdsmarkedet.

Imidlertid er der en tendens til, at der er et mindre løngab mellem yngre kvinder og mænd end mellem den samlede gruppe af mænd og kvinder. Kan de yngre fastholde denne tendens, vil det kunne reducere løngabet på længere sigt. Men det kræver, at kvinder og mænd får mere ens karriereforløb, også efter at de har fået børn. En opblødning af det kønsopdelte arbejdsmarked gør det ikke alene. Både internt i den offentlige og den private sektor er der forskelle på mænds og kvinders løn.

19. Hvad betyder det, at flere og flere overenskomster forhandles forbundsvist/decentralt?

Dengang overenskomstforhandlingerne foregik centralt, var alle med til at bære, at lønstigningerne blev mindre, når der også skulle betales for sociale goder. Med de forbundsvise, eller decentrale overenskomstforhandlinger forhandles hvert område for sig. Set fra arbejdsgiverside er det en fordel, at de der får glæde af de sociale goder som fx barsel og omsorgsdage, også betaler for det. Men set fra et ligelønssynspunkt er denne opdeling af overenskomstforhandlingerne med til at øge løngabet.

Når en overenskomst skal forhandles, prøver både lønmodtagersiden og arbejdsgiversiden at beregne, hvad de enkelte krav vil koste. Det gælder også de sociale goder. Hvad koster en eks-



tra omsorgsdag, hvad koster ekstra sygeløn, hvad koster fuld løn under barsel, osv.?

Man kan ikke regne den slags præcist ud. Men man behøver ikke tage den store lommeregner frem for at finde ud af, at det er dyrere at indføre betalt barselsorlov på et overenskomstområde med mange kvinder i den fødedygtige alder, end det er på et overenskomstområde med mange mænd.

Et af de største ligelønstiltag i nyere tid er derfor også etableringen af de såkaldte barselsudligningsordninger. Disse kom først ind i de statslige overenskomster ved forhandlingerne i 1995 og senest er disse aftalt på det store DA/LO område ved forhandlingerne i 2004. Til daglig omtalt som den centrale barselsfond.

Fonden sikrer, at alt barselsrelateret betalt fravær finansieres solidarisk af arbejdsgiverne, hvorfor fremtidig aftalte forbedringer i relation til barsel ikke vil ramme kønsmæssigt skævt på overenskomsterne.

20. Hvem har ansvaret for at sikre ligeløn?

Det er først og fremmest arbejdsgivernes ansvar og opgave at sikre ligelønnen på den enkelte arbejdsplads. Men det betyder ikke, at andre ikke kan bidrage til at lukke løngabet.

Det er fagbevægelsens opgave at ruste tillidsrepræsentanterne til at overvåge, at arbejdsgiverne overholder deres forpligtelser samt til, gennem forhandlinger, at sikre ligeløn.

Det er politikernes ansvar at sikre den helt overordnede ligeløn via en lovgivning, der fungerer som et praktisk værktøj i forhold til den faktiske virkelighed. Det er politikernes ansvar – som arbejdsgiver for hele den offentlige sektor – at gå foran f.eks. i arbejdet med at definere, hvad arbejde af samme værdi er.

Det er den enkeltes opgave at fremsætte krav overfor arbejdsgiver, hvis man mener, man er udsat for lønmæssig diskri-

mination. Dette bør ske gennem inddragelse af den lokale tillidsrepræsentant og/eller afdeling.

21. Hvad kan arbejdsgiverne gøre?

Arbejdsgiverne må nu begynde at interessere sig for denne problemstilling. Der er behov for øget fokus på løndannelsen og den kønsmæssige slagside.

Arbejdsgiver bør benytte samarbejdsaftalens bestemmelser om ligestilling og sikre, at der nedsættes et ligestillingsudvalg under SU for her igennem at overvåge og forstærke ligelønsindsatsen.

Endelig kan samtlige arbejdsgivere med mere end 10 ansatte gratis rekvirere en kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik. Denne vil kunne synliggøre, hvor der skal sættes ind.

22. Hvad kan fagbevægelsen og tillidsrepræsentanterne gøre?

I en del overenskomster er der en bestemmelse om, at tillidsrepræsentanten eller forbundet har adgang til lønoplysninger for de ansatte på overenskomsten. Sådanne oplysninger kan anvendes til at lave et ligelønscheck på virksomheden.

Alternativt kan tillidsrepræsentanten rejse krav over for virksomheden om at rekvirere en kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik.

Fagbevægelsen kan også lade sig inspirere af de andre nordiske landes erfaringer med fx at oprette en pulje på 1% af lønsummen, som kan rette op på nogle af de skævheder i specielt kvindefagene.

Forbundene kan opruste på området i forhold til afdelinger og

den enkelte tillidsrepræsentant, så de bliver bedre klædt på til at se og tackle problemerne. Forbund og fagforeninger kan synliggøre temaet og sætte det på den fagpolitiske dagsorden i det daglige arbejde.

I forhold til handlingsplaner er det endvidere vigtigt at holde sig de mange forskellige årsager til løngabet for øje, og gøre sig klart, at der skal sættes ind på flere forskellige områder i arbejdet med at lukke løngabet.

Tillidsrepræsentanten kan også blive mere opmærksom på, hvem der har mulighed for at opnå tillæg, når der skal forhandles kriterier for nye tillæg.

De fleste kan regne ud, at et mødebonus-tillæg, hvor man belønnes for ikke at have fravær, ikke er til gavn for de kvindelige ansatte. Men hvad med krav til uddannelse og fleksibilitet? Nogle gange er de relevante og kønsneutrale, andre gange er de ikke.

Tillidsrepræsentanterne kan også være endnu mere aktive i at få rejst de ligelønssager, der ligger og venter på at blive rejst. Også selvom det ikke altid er lige populært.

23. Hvad kan politikerne gøre?

Folketinget kunne vedtage en mere pro-aktiv Ligelønslov, der sikrer, at det er arbejdsgiverens pligt at sørge for, at der ikke er ulige løn. Uanset om nogen rejser en sag eller ej.

Folketinget og Regeringen kunne også presse på, for at den offentlige sektor kommer helt i front på ligelønsområdet. Fra Sverige kendes en egentlig ligestillingsombudmand, som kan medvirke til hele tiden at skabe opmærksomhed om ikke mindst ligelønsproblematikken.

Endelig kunne politikerne have generelt større fokus på området. Det ville have en dagsordensættende effekt overfor medierne og den offentlige debat.

24. Hvad kan du som lønmodtager gøre?

Det kommer lidt an på, hvem du er. Ved du overhovedet, hvad dine kolleger tjener? Hvis du er ansat på individuelle vilkår, så tænk på, at åbenhed omkring lønnen vil kunne gavne kvinders løn. Også selv om I ikke alle sammen kan få det samme.

Alle lønmodtagere har ifølge Funktionærloven ret til at udlevere lønoplysninger til sin faglige organisation.

Lad være med at underbyde dig selv, når du skal til lønforhandling. Bed om mere! De kan højst sige nej. Er du ansat på en overenskomstdækket arbejdsplads, så prøv at se efter om de områder kvinderne arbejder med, får samme tillæg som de områder, mændene arbejder med. Er mændenes bonusaftale bedre end kvindernes? Bliver der givet linjeførertillæg til mænd, der ikke er linjefører?


Det kan godt være, at forskellene ikke kan rettes op med det samme, men ved at sætte fokus på dem kan de forhåbentlig blive rettet op over nogle gange! Hvis løngabet skal reduceres, kræver det også en vilje til det af den enkelte lønmodtager på den enkelte arbejdsplads.

25. Hvad er historien bag lov om lige løn?

Lov om lige løn til mænd og kvinder fra 1976 blev indført, fordi EF vedtog ligelønsdirektivet i 1975. Dette direktiv er baseret på artikel 119 i Romtraktaten fra 1957, der var den allerførste EF-traktat.

Det var Frankrig, der krævede, at artiklen skulle ind i Romtraktaten, fordi franskmændene allerede havde indført ligeløn og de ville forhindre unfair konkurrence fra lavtlønnet kvindelig arbejdskraft fra de andre EF-lande.

I løbet af 1960'erne blev bestemmelserne om kvindesatser i HK's minimallønssatser fjernet, og der blev indført ligeløn på bl.a.



slagteriområdet. På det samlede LO/DA-område blev der indført ligeløn i overenskomsterne i 1973.

Ligelønsloven var en støtte til de dele af arbejdsmarkedet, som ikke var omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholdt princippet om ligeløn.

Læse mere om ligeløn

“Kvindes og mænds løn”, *LO/DA 2003*

“Mænds og kvinders løn – en analyse af løngabet 1997-2001”, *SFI 04:10*

“Når køn forhandler løn”, *LO-dokumentation 1/2004*

“Ligeløn for job af samme værdi”, *Byrial R. Bjørst, 2005*

“Luk lige løngabet på din arbejdsplads; nye regler om kønsopdelt lønstatistik fra 1. januar 2007”, *LO 2007*

“Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark”, *SFI 00:4*

Links:

www.LOli.dk (*LO's Ligestillingswebsite*)

www.ligeloen.dk (*Beskæftigelsesministeriet*)

www.jamombud.se (*det svenske ligestillingsombud*)

www.likelonn.no (*den norske ligelønskommission*)

Landsorganisationen i Danmark, LO

Tekst:

Steen Jørgensen,

Pernille Leidersdorff-Ernst,

Jette Lykke

Oplag: 5000 stk.

Layout: LO, Kirsten Sonne/baghus

Trykkeri: Silkeborg Bogtryk



LO-varenr. 4809

isbn nr: 978-87-7735-847-0

isbn-online nr.: 978-87-7735-848-7