

Køn, værdi og ligeløn

IDÉKATALOG TIL LOVFORBEDRINGER



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

FOA
FAG OG ARBEJDE

FINANS
FORBUNDET



DM · Dansk Magisterforening



Sundhedskartellet



KVINDE
RÅDET

© Det Nationale Ligelønsnetværk

Maj 2012

Redaktør: Lise Bæk Vestermark

Layout: Jens Otto Emmich

Tryk: 3F

Indhold

Forord	side 4
En uafsluttet historie om køn, værdi og ligeløn	side 5
§1 Værktøj til sammenligning af arbejde af samme værdi	side 8
§2 Ligeløn på tværs af fag, overenskomster og arbejdspladser	side 9
§3 Forbedring af ligelønsstatistikkerne	side 10
§4 Et kønsneutralt lønbegreb	side 11
§5 Tolv ugers barsel til far	side 13
Køn, værdi og arbejde – erfaringer fra arbejdet i Lønkommissionen	side 15
Af Karen Sjørup, ekspertmedlem af Lønkommissionen, lektor, sociolog og kønsforsker, RUC	
Den hemmelige lov – loven om kønsopdelt lønstatistik	side 23
Af Helle Holt, seniorforsker ved SFI	

Forord

I Danmark har vi fortsat et kønsopdelt arbejdsmarked såvel horisontalt som vertikalt. Kvindedominerede jobfunktioner tillægges ikke samme værdi som tilsvarende mande-dominerede jobfunktioner, og kvinderne er konsekvent i mindretal i de ledende stillinger. Disse kønsopdelinger bevirker, at lønforskellen mellem kvinder og mænd stort set har været uændret gennem årtier.

I Det Nationale Ligelønsnetværk mener vi, det er på høje tid, at vi aktivt arbejder på at udligne de urimelige lønforskelte, der er på det danske arbejdsmarked, mellem mænd og kvinder. Derfor har FOA, HK, 3F, Dansk Magisterforening, Sundhedskartellet, Finansforbundet og Kvinderådet udarbejdet dette idékatalog, hvor vi i fællesskab præsenterer konkrete forslag til nødvendige lovforbedringer. Det er blevet til i alt fem forslag, som vi alle bakker op om, da vi mener, at disse lovforbedringer kan øge muligheden for ligeløn mellem mænd og kvinder i Danmark:

- § 1 Værktøj til sammenligning af arbejde af samme værdi
- § 2 Ligeløn på tværs af fag, overenskomster og arbejdspladser
- § 3 Forbedring af ligelønsstatistikkerne
- § 4 Et kønsneutralt lønbegreb
- § 5 Tolv ugers barsel til far

Udover de fem forslag til lovforbedringer indeholder idékataloget også en historisk indledning samt baggrundsartikler fra to forskere på området.

Vi håber, at idékataloget vil blive modtaget i den samme positive ånd, som det er skrevet, og vi ønsker at være aktive medspillere i arbejdet med en revision af Ligelønsloven med henblik på at reducere løngabet mellem mænd og kvinder i Danmark.



Claus Jørgensen
forbundssekretær i 3F



Dennis Kristensen
formand for FOA



Ingrid Stage
formand for
Dansk Magisterforening



Grete Christensen
formand for
Sundhedskartellet



Kent Petersen
formand for
Finansforbundet



Mette Kindberg
næstformand i HK



Randi Iversen
forkvinde i Kvinderådet

En uafsluttet historie om køn, værdi og ligeløn

Løn efter køn er stadig en realitet. Løngabet, som udtrykker forskellen mellem kvinders og mænds løn, er dokumenteret, beskrevet, analyseret og forklaret. Og i parentes bemærket også bortforklaret. Det helt grundlæggende problem, at kvinders arbejde generelt ikke opfattes som lige så værdifuldt som mænds, fortæber sig til tider i komplicerede tekniske forklaringer, der bortleder opmærksomheden fra det faktum, at vi har en helt urimelig uligeløn på det danske arbejdsmarked. Ikke et ondt ord om analyserne. De er nødvendige, og dette idékatalog er også baseret på analyser og rapporter, herunder Lønkommissionens fra 2010. Men vi er nødt til at forstå, at de eksisterende lønforskelle bygger på en lang uafsluttet historie – og kamp – om køn, menneskesyn og rettigheder.

De lave kvindelønninger er ikke opstået ud af den blå luft. De hænger uløseligt sammen med tidligere tiders forestillinger om manden som forsørger. Den gifte mands løn skulle brødføde en familie. Den arbejdende kvindes løn skulle kun strække til et liv som ugift. Denne forestilling om manden som forsørger bed sig fast til trods for, at der omkring det forrige århundredeskifte var masser af familier, der havde en kvinde som eneforsørger. Kvinder blev lønarbejdere, de organiserede sig, kæmpede for bedre løn og arbejdsforhold, men der var ikke den fornødne opbakning fra de mandlige arbejdere og deres organisationer.

De lave kvindelønninger var kommet for at blive, selvom der op gennem det 20. århundrede blev gennemført regler, der angiveligt skulle sikre lige løn til kvinder og mænd. I 1919 blev der indført lige løn for kvindelige og mandlige statseembedsmænd. Men det virkede ikke, for forsørgertillæg udgjorde en stor lønandel, og så var de ugifte kvinder lige vidt. Da højkonjunktur og velfærdsstat boomed i 1960'erne og 1970'erne, og de gifte kvinder væltede ud på et arbejdsmarked, der skreg på arbejdskraft, skete der noget. Ligeløn havde været et krav fra fagbevægelsen siden 1930'erne, og i 1973 kom det indirekte ind i overenskomsterne, idet "kvindesatserne" blev fjernet fra samme. Derudover skete der politiske landvindinger med Ligelønslovens indførelse i 1976.

Men der skete ikke nok. Kvinderne kom ud på et arbejdsmarked, der stadig var præget af forestillingen om mandens arbejde som mere værd. Mere end 100 år efter, at kvinderne begyndte at organisere sig som lønarbejdere, har vi stadig et arbejdsmarked opdelt på køn og løn. Forestillingen om manden som eneforsørger er givetvis passé og dermed også den tilhørende legitimering af de store lønforskelle. I en årrække har lønforskellene været begrundet i kvinders og mænds forskellige uddannelsesniveau og kompetencer. Det er også ved at være en saga blot. Nu har vi så fået et nyt mantra: det er det kønsopdelte arbejdsmarked, der er problemet. Kvindernes arbejde med mennesker og omsorg aflønnes lavere end mændenes med teknik og maskiner. Men det er jo bare en beskrivelse af tingenes urimelige tilstand og ikke en gyldig forklaring.

Begrundelserne skifter. Lønforskellene består. Dem skal vi have gjort op med. Der er brug for en revision af Ligelønsloven, så den bliver det effektive redskab, vi mangler. Der er brug for at ændre på arbejdsdelingen mellem kønnene både i familierne og på arbejdsmarkedet, og her er en lige fordeling af barselsorlov mellem forældrene et centralt omdrejningspunkt. Og så er der ikke mindst brug for en samfundsdiskussion om, hvordan arbejdsmarkedet skal udvikles til gavn for os alle sammen, kvinder som mænd.

Her i idékataloget er der en række forslag til, hvad der kan gøres. Tag dem, brug dem.



§ 1

Værktøj til sammenligning af arbejde af samme værdi

Ligelønsloven omfatter såvel ligeløn for samme arbejde som ligeløn for arbejde af samme værdi. Men hvad betyder "samme værdi"? Og hvordan finder man ud af, hvilke jobfunktioner, der kan siges at være sammenlignelige i den forbindelse? Ligelønsloven bør tydeliggøre, hvordan man kan sammenligne forskellige jobfunktioner på en kønsneutral måde.

Når man i dag forsøger at sammenligne værdien af forskellige jobfunktioner med henblik på at tjekke, om de ansatte med de pågældende jobfunktioner får den samme løn, er uddannelsesniveaulet ofte det eneste kriterium for sammenligningen.

Ifølge Ligelønsloven skal der foretages en helhedsvurdering, når man sammenligner jobfunktioner. Men kriterierne for denne helhedsvurdering er ikke præciseret, hvilket vanskeliggør det konkrete arbejde med begrebet. Disse vanskeligheder anses for en medvirkende årsag til, at der rejses for få ligelønssager, som dermed ikke skaber en retspraksis på området. Der mangler kriterier for helhedsvurderingen, som kan fastslå, hvilke forskellige jobfunktioner, der kan sammenlignes.

Kriterierne for helhedsvurderingen bør være relevante kriterier såsom: kundskab, færdigheder, ansvar for mennesker og/eller maskiner, belastning og arbejdsmiljø, og kriterierne skal indskrives i Ligelønsloven.

Kriterierne for helhedsvurderingen kan med fordel suppleres af et kønsneutralt vurderingsværktøj – en manual til anvendelsen af kriterierne – som man kan støtte sig til på arbejdspladserne. Ved udviklingen af et kønsneutralt vurderingsværktøj kan man lade sig inspirere af Sverige og Canada, som allerede har klargjort kriterierne for en sammenligning af forskellige jobfunktioner i deres lovgivning.

Ligelønsloven bør pointere, at kvindedominerede og mandedominerede jobfunktioner kan sammenlignes, samt at forskellig markedsværdi ikke kan begrunde, at kvindedominerede fagområder tillægges mindre værdi end mandedominerede områder.

Endelig skal det være tydeligt i loven, at bevisbyrden følger arbejdsgiver. Hvis der er mistanke om, at en lønforskel kan henføres til køn, og man ved første øjekast kan dokumentere det, så er det op til arbejdsgiveren at begrunde, at lønforskellen ikke skyldes køn. Det gælder både, når det er samme arbejde og arbejde af samme værdi.

§2

Ligeløn på tværs af fag, overenskomster og arbejdspladser

Retten til ligeløn for kvinder og mænd med arbejde af samme værdi gælder, selvom de tilhører forskellige fag, hvis bare deres lønvilkår stammer fra den samme arbejdsgiver eller den samme overenskomst. Det har flere EU-domme slået fast. Det bør den danske lovgivning også gøre.

Danmark har i forhold til resten af EU et meget kønsopdelt arbejdsmarked. I mange tilfælde er der ingen af det modsatte køn at sammenligne sig med inden for den samme personalegruppe, hvilket gør det svært at opsnappe uligeløn for arbejde af samme værdi.

Ifølge Ligelønsloven har en mand og en kvinde med samme arbejdsgiver krav på at få den samme løn for arbejde af samme værdi. Men EU-Domstolen har gjort det klart, at ligelønsprincippet også gælder, når lønvilkårene kan tilskrives det, man kalder "en og samme kilde". Dvs. at lønvilkårene stammer fra samme arbejdsgiver eller samme overenskomst. I Danmark har vi ikke tydeliggjort dette princip om "en og samme kilde" i lovgivningen, men det er vi nødt til at gøre, hvis vi vil opnå ligeløn for arbejde af samme værdi.

Derudover er det nødvendigt at få præciseret, hvem man anser for at være arbejdsgiver. I visse tilfælde kan det diskuteres, hvem arbejdsgiveren er, og det kan forhindre en retfærdig lønsammenligning for arbejde af samme værdi. For ansatte i en større koncern på det private arbejdsmarked kan der opstå tvivl om, hvorvidt arbejdsgiveren er koncernen eller deres afdeling af koncernen. For ansatte på det offentlige arbejdsmarked kan der eksempelvis opstå tvivl om, hvorvidt deres arbejdsgiver er kommunen eller en selvejende institution under kommunen.

På baggrund af vores kønsopdelte arbejdsmarked vil mænd og kvinder med arbejde af samme værdi ofte arbejde på fysisk adskilte arbejdspladser. Derfor er det hensigtsmæssigt, at arbejdsgiverbegrebet formuleres så bredt som muligt – f.eks. at alle institutioner i en kommune har samme arbejdsgiver. Ellers afskæres mange lønmodtagere fra at kunne påberåbe sig retten til ligeløn for arbejde af samme værdi.

Et bredt arbejdsgiverbegreb er forudsætningen for, at vi kan styrke ligelønskravet og vurdere ligeløn for arbejde af samme værdi – på tværs af fag, overenskomster og fysisk adskilte arbejdspladser.

Hvordan kan man vide, om Ligelønsloven bliver overholdt, hvis man ikke ved, hvad ens mandlige og kvindelige kolleger får i løn? Der er brug for en ligelønslov, der giver lønmodtagerne reel mulighed for at kontrollere, om Ligelønsloven bliver overholdt, og ligelønsstatistikkerne er det bedste redskab til at sikre den nødvendige gennemsigtighed.

Med Ligelønsloven i 1976 fik danske lønmodtagere ret til ligeløn. Alligevel viser analyser fra SFI de samme store lønforskelle mellem mænd og kvinder år efter år. Det er der en god grund til. Den nugældende Ligelønslov dur ikke.

Det er den korte konklusion på SFI's evaluering af Ligelønsloven i december 2011. Kun 1/3 af de 2.500 virksomheder, der er omfattet af loven, udarbejder lønstatistik. På de virksomheder, der laver lønstatistik, når man kun i begrænset omfang ud til medarbejderrepræsentanter og medarbejdere med resultaterne. Og for de medarbejderrepræsentanter, der modtager statistikken, kan den være svær at bruge.

HK udarbejdede i 2009 i samarbejde med andre faglige organisationer et forslag til en ny ligelønslov med særligt fokus på forbedring af ligelønsstatistikkerne. Lovforslaget tager udgangspunkt i Ligelønsloven fra 2001, hvor alle virksomheder med 10 eller flere ansatte er forpligtede til at udarbejde statistikkerne. I stedet for kravet om, at der skal være mindst 10 mænd og 10 kvinder beskæftiget inden for samme arbejdsfunktion, bør grænsen sættes ned til mindst 3 mænd eller mindst 3 kvinder, som det er tilfældet i den statslige lønstatistik. Det lavere antal ansatte vil gøre det lettere for arbejdsgivere og lønmodtagere at finde ud af, om deres virksomhed er omfattet. Hvilket vil betyde, at lønstatistikken vil give et mere komplet billede af lønforholdene for mænd og kvinder på virksomheden.

Derudover er det nødvendigt, at den enkelte virksomhed og medarbejderrepræsentant kan aftale sig frem til en gruppering af medarbejderne i lønstatistikken, som giver et bedre billede af lønforholdene for mænd og kvinder på deres arbejdsplads end Danmarks Statistiks lønkoder, der er udgangspunkt for grupperingerne i dag.

Endelig er det nødvendigt, at fagforeningerne og tillidsrepræsentanterne bliver gendinskrevet i loven. Der kan være store personlige omkostninger ved at føre en ligeløns-sag. Derfor skal fagforeninger og tillidsrepræsentanter have mulighed for på medlemmernes vegne at kontrollere, om Ligelønsloven bliver overholdt.

§4

Et kønsneutralt lønbegreb

Når man arbejder med ligeløn, er det selvsagt ikke ligegyldigt, hvordan time-lønnen beregnes. Et kønsneutralt lønbegreb skal være selve fundamentet for ligelønsstatistikkerne og alle øvrige sammenligninger af mænds og kvinders løn. Derfor skal der formuleres et kønsneutralt lønbegreb i Ligelønsloven.

Løn er ikke bare løn. Som i alle andre sammenhænge, hvor der indgår tal, skal man være opmærksom på, at tallene udformes, så de passer til formålet. I Lønkommissionens arbejde var det på forhånd fastlagt, at der skulle bruges to forskellige lønbegreber: Fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste. Men det blev længe diskuteret, hvordan man skulle bruge de to begreber.

Arbejdsgiverne mente, at Lønkommissionen primært skulle bruge et lønbegreb baseret på fortjeneste pr. præsteret time, fordi det ville gøre det muligt at sammenligne værdien af forskellige ansættelsesvilkår. Eksempelvis at mænd har mindre fravær end kvinder.¹

De faglige organisationer mente omvendt, at et sådant lønbegreb ikke tager hensyn til, at forskellen i mænds og kvinders fravær er konsekvensen af en fortsat traditionel arbejdsdeling mellem kønnene i Danmark. Fortjeneste pr. præsteret time vil derfor tilgode dese mændene for ikke i samme omfang at tage del i baby- og børneomsorgen. Kvinderne har nemlig et højere fravær end mænd, fordi de holder hovedparten af barselsorloven og i højere grad passer børnene, når de er syge. Det vil sige, at fortjeneste pr. præsteret time gør kvindernes timeløn kunstigt høj, og lønforskellen mellem kvinder og mænd mindre end den reelt er.

I tabellen side 12 eksemplificeres det, hvor forskelligt timelønnen beregnes ud fra de to lønbegreber. En medarbejder med et fravær på 1036 timer (28 uger) på et år får 200 kr. i timen, når man bruger standardberegnet timefortjeneste. Timelønnen stiger til næsten det tredobbelte, når man bruger fortjeneste pr. præsteret time.

De faglige organisationer er, dengang som nu, enige om, at man nødvendigvis skal bruge et kønsneutralt lønbegreb, når man sammenligner mænds og kvinders løn, for at modvirke denne kønsskæve effekt i hele ligelønsarbejdet – hvilket lønkommissionen også endte med at konkludere. Det bør derfor præciseres i Ligelønsloven, at man skal bruge et kønsneutralt lønbegreb, når man sammenligner mænds og kvinders løn.

¹⁾ I Lønkommissionen argumenterede arbejdsgiverne også for, at fortjeneste pr. præsteret time er det "rigtige" lønbegreb, fordi det udtrykker arbejdsgivernes lønomkostninger. Det er ikke korrekt. Eksempelvis er de refusioner, som arbejdsgiver modtager ved ansattes barsel og sygdom ikke indregnet i lønbegrebet. Det betyder, at hvis timelønnen skulle udtrykke arbejdsgivernes reelle omkostninger, så burde refusionerne modregnes, hvorved kvindernes fortjeneste pr. præsteret time ville falde.

Timelønninger med og uden fravær beregnet ved præsterede henholdsvis betalte timer

	Medarbejder uden fravær	Medarbejder med fravær
Løn		
Årlig fortjeneste (kr.)	384.800	384.800
Timer		
Betalte timer	1924	1924
Fraværstimer	-	1036
Ferietimer	185	185
Søgnehelligdagstimer	59,2	59,2
Præsteret timer	1679,8	643,8
Timelønninger		
Fortjeneste pr. præsteret time (kr.)	229,07	597,70
Standardberegnete timefortjeneste (kr.)	200,00	200,00
Kilde: Lønkommissionen		

En skæv fordeling af barselsorloven mellem mænd og kvinder er en ulempe for både far, mor og børn. Derudover er den skæve fordeling af barselsorloven en medvirkende årsag til uligelønnen i Danmark, og den forringer samtidig kvindernes karrieremuligheder og pensionsopsparing. Der er derfor al mulig grund til at sikre en mere lige fordeling af barselsorloven mellem mænd og kvinder.

I Danmark tjener mænd i gennemsnit mellem 17 og 21% mere end kvinder. Det tal er rimeligt konstant og har ikke flyttet sig nævneværdigt i 30 år. En af årsagerne til den gennemsnitlige lønforskel er, at kvinders løn, i højere grad end mænds løn, påvirkes negativt i forbindelse med barsel og orlov, fordi kvinderne tager langt størstedelen af den fælles forældreorlov på 32 uger. Størrelsen på lønforskellen afhænger af, hvor man er ansat, og hvor længe man er væk fra arbejdsmarkedet. Der er f.eks. større forskel på kvinders og mænds løn på det private arbejdsmarked end på det offentlige arbejdsmarked.

Længden af barselsorloven har også betydning for pensionsindbetalingerne. Eftersom de penge, der indbetales tidligt i arbejdslivet, trækker de største renter, har det negative økonomiske konsekvenser for kvindernes pensionsopsparing at tage en meget lang barselsorlov.²

Den lange og fleksible barselsorlov blev indført i 2002. Efter Barselsloven har fædrene en individuel ret til 2 ugers fædreorlov og en selvstændig ret, på linje med mødrene, til 32 ugers forældreorlov. I 2010 tog mødrene i gennemsnit 292 dage, mens fædrene tog 38 dage³. På den baggrund kan det konkluderes, at den fleksibilitet, der ligger i den nuværende lovgivning ikke har resulteret i, at mænd tager en større del af barslen.

Barselsorloven er en væsentlig nøgle til at mindske løngabet mellem kvinder og mænd. Derfor bør barselsloven ændres. 12 uger af forældreorloven skal øremærkes til fædrene.

En lovændring vil samtidig styrke fædrenes rettigheder i forhold til barselsorloven. Når en nybagt far i dag ønsker at tage en længerevarende barsel, kan han risikere at skulle forhandle med både moderen og arbejdsgiveren herom, og han risikerer også at møde negative reaktioner hos kollegerne. En øremærket barsel vil legitimere fædrenes ønske om en længere barselsorlov.

En lige fordelt barselsorlov styrker i sidste ende også familielivet, fordi det skaber fundamentet for, at ansvaret og omsorgen for børnene deles ligeligt op gennem hele opvæksten, hvilket kun vil være til børnenes fordel.

²) Dette imødegås dog på det offentlige område, hvor arbejdsgiveren skal indbetale pension i den ulønnede del af orloven.

³) Kilde: Nyt fra Danmarks Statistik nr. 120.



Køn, værdi og arbejde

– erfaringer fra arbejdet i Lønkommissionen



Af Karen Sjørup,

ekspertmedlem af
Lønkommissionen,
lektor, sociolog og
kønsforsker, RUC

INDLEDNING

I Lønkommissionens styregruppe om Ligeløn, som jeg officielt var tovholder for, blev der gennemført et grundigt arbejde for at udvikle en metode til at sammenligne værdien af arbejde inden for kvindefag hhv. mandefag, således at man på generelt plan kunne sammenligne værdien af store faggrupperes arbejde. Eller som formuleret i rapporten: "At afdække, om der inden for hver af de tre offentlige sektorer findes overenskomster eller lønftaler, der dækker identiske arbejdsopgaver eller arbejdsopgaver af samme værdi, og i givet fald om der er forskel i løn" (Lønkommissionens redegørelse, bind 1: 309).

I Ligelønsloven er bestemmelserne vedrørende arbejdets værdi at finde i § 1, stk. 2 og 3, hvor der i stk. 2 står, at en 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. Videre står der i stk. 3, at bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Det var dette, at måle om arbejde, der tillægges samme værdi, aflønnes forskelligt, vi forsøgte at udvikle en model for i styregruppen, sådan som man vil kunne se i Lønkommissionens redegørelse kap. 8, men som der altså ikke kunne skabes enighed om at betragte som udtryk for forskellig værdifastsættelse, skønt resultaterne, som jeg vil anskueliggøre nedenfor, entydigt viste, at kvindefag tillægges betydeligt lavere værdi end mandefag. Når der ikke kunne skabes enighed, er det min vurdering, at det især skyldtes, at Lønkommissionens medlemmer primært var administrativt ansatte i arbejdsmarkedets organisationer, som derfor tilsvarende var underlagt et politisk mandat, der altså ikke rakte til at enighed om resultatet af dette arbejde, selv om det for mig meget klart viste, hvilke konkrete grupper, der blev aflønnet under deres 'værdi'.

HVORDAN MÅLER MAN VÆRDI?

Det store spørgsmål var nemlig, hvordan man skal vurdere om arbejde, der ikke er det samme arbejde, alligevel har samme værdi, og hvordan man skal opstille en gensidigt aftalt metode for, hvordan værdi defineres, hvilket i realiteten er som at sammenligne værdien af æbler og pærer. Det giver hverken loven eller dens bemærkninger noget svar på.

Samtidig understreges det også i Lønkommissionens rapport med udgangspunkt i EU-Domstolens praksis, at begreberne samme arbejde eller arbejde af samme værdi udelukkende angår arten af de arbejdsydelser, de berørte ansatte faktisk udfører, dvs. at der ikke ses på arbejdsydelser, som en ansat har kompetencer til at udføre, hvis de faktisk ikke udføres. Det kan lyde selvfølgelig, men er det måske ikke alligevel. Hvis f.eks. en akademisk uddannet person udfører ufaglært arbejde, så er den akademiske uddannelse officielt uden betydning, selv om man i forskellige sammenhænge godt kunne antage, at en akademiker kunne tilføre arbejdet andre kvaliteter netop i kraft af denne uddannelse.

Det fastslås også i rapporten, at der ved vurderingen af, om de ansatte udfører samme arbejde eller arbejde, der må tillægges samme værdi, må undersøges, om de pågældende ansatte kan anses for at være i en sammenlignelig situation. Det sker ud fra en helhed af faktorer. De faktorer, der her peges på, er: Arbejdets art, uddannelseskrav og andre krav med henblik på arbejdets udførelse, arbejdsforhold og arbejdsvilkår. Derudover kan de ansattes personlige meritter f.eks. evner, indsats eller særlig faglig uddannelse i praksis også indgå. (Lønkommissionens redegørelse, bind 1: 317).

DEN SVENSK MODEL

Arbejdet i ligelønsstyregruppen var bl.a. inspireret af det svenske jobvurderingssystem Lönerlots, som opererer med et skema for at vurdere en række forskellige kvaliteter ved jobfunktioner ud fra overordnede hovedkriterier: Kundskaber og Færdigheder, Ansvar og Arbejdsforhold.

Denne model er udviklet til at sammenligne konkrete jobfunktioner, mens vi i Lønkommissionen valgte at sammenligne overenskomster/lønftaler, der helt eller delvis dækker identiske arbejdsopgaver eller arbejdsopgaver af samme værdi, og som formelt eller reelt anvendes kønsspecifikt, og i bekræftende fald, om der er forskelle i lønvilkårene. For i praksis at undersøge, om kvinder i de typiske kvinde-fag tjener mindre end mænd i typiske mandefag, valgte vi at tage udgangspunkt i en række typiske kvinde- og mandefag hos de tre offentlige arbejdsgivere: kommunerne, regionerne og staten. Dette

Faktorer af betydning for arbejdets værdi. Lönerlots.

Kundskaber og færdigheder

- Faktor 1 *Uddannelse/erfaring:*
Måles gennem: Uddannelsestid, erfaring, oplæring, videreuddannelse
- Faktor 2 *Problemløsning:*
Måles gennem: Problemtyper, kreativitet, selvstændighed, beslutningskompetence, udvikling, alsidighed
- Faktor 3 *Sociale færdigheder:*
Måles gennem: Kommunikation, samarbejde, kontakter, kulturforståelse, indlevelsessevne, service

Ansvar

- Faktor 4 *Ansvar for materielle ressourcer og information:*
Måles gennem: Økonomisk vækst, hvad ansvaret indebærer, selvstændighed, konsekvenser
- Faktor 5 *Ansvar for mennesker:*
Måles gennem: Hvad ansvaret indebærer, selvstændighed, konsekvenser
- Faktor 6 *Ansvar for planlægning, udvikling, resultat, arbejdsledelse:*
Måles gennem: Hvordan ansvaret er indrettet og hvad det omfatter, selvstændighed, konsekvenser

Arbejdsforhold

- Faktor 7 *Fysiske forhold:*
Måles gennem: Fysisk belastning, følelsesmæssig belastning, ubehagelige fysiske forhold, risiko for egen skade eller sygdom
- Faktor 8 *Psykiske forhold:*
Måles gennem: Koncentration, ensformighed, tilgængelighed, belastende relationer, stress

Kilde: Lønkommissionens redegørelse 1:330

blev gjort ud fra generaliserede beskrivelser af typisk forekommende arbejdsfunktioner inden for en bred faggruppe.

Den model, som blev opstillet, som grundlag for sammenligningerne var, som allerede nævnt, inspireret af den i ovenstående figur præsenterede svenske model. Der er dog en meget afgørende forskel især i forhold til kvindefagene, nemlig at den overordnede kategori, ansvar, ikke er taget med. Derimod er beslutningskompetence den eneste kategori under hovedkategorien arbejdets art. Det betyder, at det for kvindefagene så centrale punkt "ansvar for mennesker" ikke er taget med som et særligt ansvarsområde knyttet til arbejdet med børn, syge og gamle, og at ansvar kun ses som relevant i forbindelse med et traditionelt ledelsesansvar. Det var en kamp, som udspillede sig blandt mange kampe i Lønkommissionen, hvor altså flertallet ikke ønskede at se ansvaret for mennesker som en særlig vigtig funktion i arbejdet, hvilket jeg selv betragter som yderst relevant.

LØNKOMMISSIONENS MODEL

Lønkommissionens model kom derfor til at se således ud:

Systematisering af jobbeskrivelser	
Arbejdets art <ul style="list-style-type: none">• Arbejdsfunktioner• Beslutningskompetence	Arbejdsforhold og andre arbejdsvilkår <ul style="list-style-type: none">• Særlig fysisk belastning• Særlig psykisk belastning• Særlige krav om fleksibilitet• Særlige arbejdsgener• Særligt risikofyldt arbejde• Frihed til selv at kunne tilrettelægge arbejdet• Teambaseret eller individuel arbejdsorganisering• Andet
Uddannelseskrav og andre krav med henblik på arbejdets udførelse <ul style="list-style-type: none">• Uddannelseskrav• Krav om efterfølgende oplæring/ videreuddannelse• Særlige erfarings- og anciennitetskrav• Formelle krav om fysiske færdigheder• Andre særlige krav	Kilde: Lønkommissionens redegørelse, bind 1: 336

På baggrund af denne model indhentede styregruppen jobbeskrivelser fra en række forskellige fagforbund, og disse blev så holdt op mod Lønkommissionens generelle lønanalyser og i indexeret form (kvindefag= 100) sat over for hinanden som fag, der ud fra ovenstående kriterier lignede hinanden.

KONKRETE SAMMENLIGNINGER AF MANDE- OG KVINDEFAG

Jeg har i nedenstående tabel stillet nogle af sammenligningerne op mod hinanden med udgangspunkt i det særlige lønbegreb, som Lønkommissionen udviklede, nemlig standardberegnet timeløn, her inklusiv genetillæg. I redegørelsen s. 340ff. kan de samlede sammenligninger ses. I min opstilling er alle fra kommunerne undtaget den sidste (sygeplejersker/diplomingeniør), som er fra regionerne.

Kvindefag indeks 100	Standardberegnet timeløn inkl. genetillæg
Hus- og rengøringsassistenter	100
Specialarbejdere	116
Faglærte serviceassistenter	100
Portører	109
Social og sundhedshjælpere	100
Tekniske servicemedarbejdere	103
Social- og sundhedsassistenter	100
Håndværkere	113
Ernærings- og køkkenassistenter	100
Håndværkere	130
Pædagoger	100
Håndværkere	111
Pædagoger	100
Bygningskonstruktører	131
Socialrådgivere	100
Diplomingeniører	135
Sygeplejersker	100
Diplomingeniører	140

Som det kan ses af overstående, tjener f.eks. specialarbejderne 16 procent mere end hus- og rengøringsassistenter, og der er ikke et eneste af de sammenlignede fag, hvor kvindefagene tjener mere end mandefagene, men der er imidlertid også nogle bemærkelsesværdige særtræk i disse sammenligninger. Blandt de lavest uddannede er forskellen mindst, mens den er størst blandt de højest uddannede. Bl.a. tjener diplomingeniørerne 40 pct. mere end sygeplejerskerne.

Yderligere udgør håndværkerne en gruppe, som generelt er vellønnet i forhold til sammenlignelige fag. En oplagt forklaring på dette er, at såvel håndværkere, bygningskonstruktører som diplomingeniører også kan få jobs i den private sfære, mens de nævnte kvindefag typisk kun har de offentlige arbejdsgivere som mulige arbejdsgivere. Dermed er de sidste i mindre grad underlagt markedskræfterne på godt og ondt. De er ringere aflønnet, men har normalt mere sikre jobs.

Som det også konkluderes i Lønkommissionens rapport, er det tydeligt, at udearbejdende aflønnes højere end indendørs-arbejdende, og at tekniske fag aflønnes højere end omsorgsrelaterede fag.

Det blev imidlertid ikke nævnt i fagbeskrivelsen for SoSu-grupperne, at disse fag kunne være både ude- og indefag, og at hjemmehjælperen kunne blive udsat for at skulle af sted på alle tider af døgnet på cykel eller i bil med risiko for fald i glat føre, overfald el.lign. Mens det for de tekniske serviceassistenter (skolepedeller) blev nævnt, at de kunne falde, når de skulle salte i skolegården, når der er glat. Tilsvarende blev det nævnt i jobbeskrivelsen for diplomingeniører, at de skulle have løbende opkvalificering for at varetage deres job, mens dette ikke blev nævnt for sygeplejerskerne, som jo ellers skal opkvalificere sig til at benytte nye tekniske hjælpemidler, medicin m.m.

HVAD KAN MAN GØRE?

Således er organisationerne bag de typiske mandefag også langt bedre til at præcisere de særlige udfordringer, der er i jobbet end kvindefagenes organisationer. Et særligt fag er skolelærerne, som jo også har overvægt af kvinder, men hvor man har tilkæmpet sig et væld af forskellige funktionstillæg, som er med til at hæve denne gruppe op lønmæssigt i forhold til de sammenlignelige grupper.

Det er således oplagt, at andre fagforbund bruger samme metode til at hæve lønningerne generelt. Modsat vil mange sikkert mene, at det gør forhandlingerne mere ugenomsommelige, og tilsvarende nedsætter solidariteten på arbejdspladsen, idet der så vil opstå kamp om at opnå de fordelagtige funktioner. Modsat kan man så sige, at særlige

funktioner dermed formentlig bliver varetaget uformelt uden, at det fører til lønmæssig præmie.

Men generelt er de typiske kvindefag inden for kommuner og regioner langt større end de typiske mandefag, idet $\frac{3}{4}$ af de ansatte i disse områder er kvinder. Dermed er det også langt mere omkostningsfuldt for de offentlige arbejdsgivere at hæve lønnen i kvindefagene end i mandefagene.

Et yderligere moment i værdifastsættelsen af arbejdet kunne være antallet af konfrontationstimer. En lærer underviser i gennemsnit ca. 20 timer om ugen på en fuldtidsansættelse, en universitetslærer ca. 10, mens en pædagog er i konfrontation hele sin arbejdstid. Skolelæreren har forberedelse, møder, planlægning m.m. at gøre, så tiden bliver givetvis så rigeligt fyldt ud, men samtidig er der en væsentligt større fleksibilitet og ikke et krav om at opholde sig på arbejdspladsen i den fulde arbejdstid. I modsætning til eksempelvis sygeplejersken, som oven i købet skal klæde om før og efter arbejdstiden uden at modtage betaling for denne tid. Netop det høje antal af konfrontationstimer kan være medvirkende til, at mange inden for social- og sundhedsområdet arbejder på nedsat tid (30-33 timer om ugen) og også mener, at det er det, de kan klare. Måske skulle man i overenskomsterne arbejde for mere retfærdighed i forhold til antallet af konfrontationstimer og dermed også højere grad af fleksibilitet i arbejdet.

Et andet problem, som blev diskuteret uforholdsvist meget i Lønkommissionen, var den halve times betalte frokostpause, som mange grupper har. Arbejdsgiverne ønskede, at denne halve time blev fraregnet arbejdstiden i lønberegningerne, mens andre hævdede, at mange grupper, typisk inden for kvindefagene, holdt møder, tog telefonen eller måtte lade sig tilkalde i frokostpausen, og at der muligvis også var en forskel på dette mellem mande- og kvindefagene.

Men det skal fastslås, at der her ikke er skelnet mellem mænd, der arbejder i kvindefag og kvinder, der gør det samme, eller modsat for kvinder i mandefag. Generelt følger lønningerne faget og ikke kønnet. Men samtidig er det jo helt tydeligt, at arbejdet i de store kvindefag tillægges mindre værdi end arbejdet i de tilsvarende mandefag. Det blev imidlertid en overordnet konklusion i Lønkommissionen – stærkt inspireret af SFI's analyser – at "lønforskellen mellem kvinder og mænd skyldes kønsarbejdsdelingen". Dermed følte flertallet i Lønkommissionen sig dækket ind i konklusionen om, at der ikke er ulige løn i Danmark.

Men denne konklusion var, som jeg mange gange fastholdt, fatalt forkert. Man kan ikke forklare lønforskellen med kønsarbejdsdelingen uden dermed at implicere, at den faktiske forskel skyldes, at kvinders arbejde generelt tillægges lavere værdi end mænds. Yderligere kan man af de ovenstående beregninger se, at lønforskellen er helt systematisk, og at man dermed kan angribe nedbrydningen af forskellen med den samme systematik.

Dette ville naturligvis skulle ske gradvis, idet det på kort sigt ville føre til voldsomme kampe, hvor mandefagene vil føle sig ramt af en ublu konkurrence i forhold til de hårdt tilkæmpede lønprivilegier. Tilsvarende er der heller ingen tvivl om, at en årsag til, at de offentlige arbejdsgivere i realiteten blokerede for, at man kunne bruge lønanalyserne til at sige noget om forskelle i arbejdets værdi, var den finansielle krise, som væltede ind over landet under arbejdet i Lønkommissionen.

Opsummerende bør man arbejde med:

- Videreudvikling af Lønkommissionens analyse af værdifastsættelsen i specifikke fag og dermed også igangsættelse af en model for en gradvis ophævelse af urimelige forskelle.
- Tillægsstrukturer i hhv. kvindefag og mandefag men henblik på at anvende tillægsstrukturen mere effektivt til at hæve lønnen både specifikt og generelt.
- Mere retfærdige mål for konfrontationstimer mellem de forskellige grupper.

Den hemmelige lov

– loven om kønsopdelt lønstatistik



Af Helle Holt,
seniorforsker ved SFI⁴

I 2006 vedtog Folketinget lov om ændring af lov om ligeløn til mænd og kvinder: Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn. Loven pålægger virksomheder med mindst 35 ansatte, der samtidig har mindst 10 personer af hvert køn ansat inden for samme arbejdsfunktion (samme 6-cifrede DISCO-kode), enten at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik eller at indgå en aftale med medarbejderne om at udarbejde en redegørelse om ligeløn. Formålet med loven er at forbedre synligheden og informationen om mænds og kvinders aflønning på de enkelte virksomheder og dermed styrke ligestrøbet. Derfor er det også en forudsætning, at ledere og medarbejdere har en dialog om enten statistik eller redegørelse i f.eks. et samarbejdsudvalg.

Loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn har eksisteret i 5 år. På den baggrund bad Beskæftigelsesministeriet SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd om at foretage en evaluering af loven. Evalueringen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse til ledere og medarbejderrepræsentanter på virksomheder, der ifølge Danmarks Statistik var omfattet af loven i 2009. I alt drejede det sig om 2.497 virksomheder. Disse svarer til cirka 13 pct. af samtlige virksomheder i Danmark med flere end 10 ansatte, men dækker dog ca. 38 pct. af ansættelsesforholdene, da det primært er virksomheder med mange ansatte, der er omfattet af loven. Ud af de 2.497 virksomheder blev der trukket en stikprøve på 740. Svarprocenten blev 64 pct. for lederne og 61 pct. for medarbejderne. Derudover er der lavet interviews på tre virksomheder – en offentlig og to private – der alle har arbejdet med kønsopdelt lønstatistik og/eller redegørelser om lige løn.

⁴⁾ Artiklen er baseret på konklusionen fra evalueringen: Holt, H. & Larsen, M. (2011) Kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn. København: SFI- Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 11:48.

EN TREDJEDEL AF DE OMFATTEDE VIRKSOMHEDER HAR OVERHOLDT LOVEN

Spørgeskemaundersøgelsen viste, at mellem en fjerdedel og en tredjedel af de virksomheder, som ifølge Danmarks Statistik er omfattet af loven, har tilvejebragt en kønsopdelt lønstatistik eller har udarbejdet en redegørelse om lige løn. Stort set alle de virksomheder, der overholder loven, har valgt at tilvejebringe kønsopdelt lønstatistik fremfor en redegørelse om lige løn.

Endnu færre ser ud til at have haft en dialog om statistikken. På mindst en tredjedel af de virksomheder, der har tilvejebragt den kønsopdelte lønstatistik, har der ikke eller kun i begrænset omfang været en dialog om statistikken. Den andel af virksomheder, der overholder loven, må derfor samlet betragtes som meget lille.

VIRKSOMHEDERNES BEGRUNDELSER FOR IKKE AT OVERHOLDE LOVEN

Den store gruppe af virksomheder, der ikke overholder loven, angiver typisk som argument, at de enten ikke har hørt om lovkravet, eller at de ikke vidste, at de var omfattet af loven. Det første argument er således anført af op mod halvdelen af såvel leder- som medarbejder-repræsentanterne, mens det andet argument er angivet af cirka hver fjerde. Manglende overholdelse af loven synes omvendt kun i ubetydeligt omfang at kunne tilskrives, at virksomhederne i stedet på anden vis arbejder for at sikre ligeløn mellem kvinder og mænd.

Det viser sig endvidere, at både ledere og medarbejdere på de virksomheder, der ikke overholder loven, typisk mener, at der ikke findes lønforskelle mellem kvinder og mænd på virksomheden. Dette kan også være medvirkende til, at disse virksomheder ikke overholder loven.

Konklusionen må således være, at det ikke er lykkedes at sprede kendskabet til loven, og selvom virksomhederne er bekendt med loven, ved de ikke, at de er omfattet, eller også mener de ikke, at der er lønforskelle mellem de to køn på deres virksomhed.

VIRKSOMHEDERNE HAR FORSKELLIGE VILKÅR

Det har vist sig, at danske virksomheder har forskellige vilkår i forhold til overholdelse af loven. Det gælder information om lovens eksistens og kriterierne for at være omfattet. Det gælder også, hvor let adgangen til at trække statistikken udefra er for virksomhedernes ledelse, der har til opgave at tilvejebringe statistikken. Alle virksomheder kan dog vælge at udarbejde statistikken selv.

Private virksomheder bliver – hvis de er medlem af enten Dansk Arbejdsgiverforening (DA) eller Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) – som de eneste årligt gjort opmærksom på lovens eksistens og på kriterierne for at være omfattet. Virksomheder inden for DA-området bliver endvidere gjort opmærksomme på, at de ifølge statistikindberetningerne til DA kan forventes at være omfattet af loven. Ledelsen på de private virksomheder, der er organiseret i DA eller FA, har typisk direkte adgang til at trække statistikken på virksomhedsniveau.

Ledere på såvel statslige arbejdspladser som i kommuner og regioner som helhed har – ligesom medarbejderne – løbende direkte adgang til en kønsopdelt lønstatistik via hhv. Personalestyrelsens Informationssystem om Løn- og Ansættelsesvilkår (ISOLA) og Fælleskommunale Løndata (FLD). Kommuner og regioner har dog kun adgang til statistikken på aggregeret niveau og ikke på institutionsniveau.

Ledere på de private virksomheder, der ikke er organiseret i DA eller FA, er dem, der synes at have den vanskeligste adgang til at få statistikken udefra. Ledelsen på disse virksomheder kan – som alle andre – få statistikken vederlagsfrit via Danmarks Statistik. Denne adgang til statistikken forekommer imidlertid omstændelig.

De forskellige vilkår har tilsyneladende betydning for, om de enkelte virksomheder overholder loven. Det viser sig således, at ikke-organiserede private virksomheder er blandt de virksomheder, der er mindst tilbøjelige til at overholde loven – denne gruppe er således markant mindre tilbøjelige til at overholde loven end private virksomheder, der er organiseret i DA eller FA.

KONKRETE ERFARINGER FRA ARBEJDET MED LOVEN

De tre virksomheder, der deltog i interviewdelen af evalueringen, er omfattet af loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn mellem kvinder og mænd. Alle tre virksomheder har valgt én gang om året at have en kønsopdelt lønstatistik oppe som punkt på et SU-møde. Loven har betydet, at man på de tre virksomheder har fået skærpet opmærksomheden omkring løn og eventuelle lønforskelle mellem jobgrupper på et 6-cifret DISCO-kode-niveau. Derudover er de tre virksomheder kendetegnet ved i det hele taget at arbejde med lige løn til kvinder og mænd.

DE TRE VIRKSOMHEDERS KRITIK AF LOVEN

De tre virksomheder oplever dog ikke, at loven er uproblematisk. På alle tre virksomheder bliver følgende problemer nævnt:

- DISCO-koderne opleves som vanskelige at arbejde med for især servicevirksomheder og offentlige virksomheder. DISCO-koderne har ganske vist en høj detaljeringsgrad for f.eks. traditionel fremstillingsvirksomhed, mens f.eks. finanssektoren, kommunikationsbranchen og den offentlige sektor generelt ikke er så detaljeret opdelt – selv ikke på et 6-cifret niveau.
- 10/10-kriteriet gør det vanskeligt at finde jobgrupper, der er omfattet af lovkravet, selv på de store virksomheder.
- Den tilvejebragte statistik kan være vanskelig at læse, fordi den f.eks. ikke er rensset for anciennitet, og fordi forskellige stillingsgrupper kan være slået sammen på grund af grupperingen på de 6-cifrede DISCO-koder.
- Det er omstændeligt at få statistikken leveret af Danmarks Statistik, og på de private virksomheder er det kun ledelsen, der har adgang til at bestille statistikken. På de offentlige arbejdspladser har både ledere og medarbejdere adgang til statistikken.

Af punkterne er det strengt taget kun punktet om 10/10-kriteriet, der er en direkte kritik af loven. De virksomheder, der selv laver statistikken, kan frit bruge en anden gruppering end opdelingerne på DISCO-koder og sammenligne lønninger for mænd og kvinder på grupper, der består af mindre end 10 kvinder og 10 mænd. Virksomhederne oplever blot ikke dette som en mulighed.

GODE RÅD FRA DE AKTIVE VIRKSOMHEDER

Interviewpersonerne på de tre virksomheder blev bedt om at komme med gode råd til virksomheder, der skal i gang med at arbejde med lige løn til kvinder og mænd. De peger på, at god dokumentation, systematik og opfølgning på eventuelle indsatser er afgørende. Interviewpersonerne har også forskellige forslag til, hvordan man kan lave opfølgninger. Man kan benchmarke mellem afdelinger på lønforskelle, og/eller man kan gøre individuelle lønninger offentligt tilgængelige på arbejdspladsen.

Endelig kan man ans pore lederne til at gøre en særlig indsats ved f.eks. at flytte lønmidler mellem afdelinger på grund af lønforskel mellem kvinder og mænd og/eller gøre nedbringelse af lønforskelle til en del af ledernes resultatkontrakter.

Der er stort set enighed mellem medarbejderrepræsentanterne og ledelsen om, at følgende redskaber ville lette arbejdet med lige løn mellem kvinder og mænd: vejledning til egentlig jobvurdering, forståelig statistik, idékataloger og vejledninger til, hvordan man arbejder med lige løn til kvinder og mænd.

FORSLAG TIL OVERVEJELSE PÅ BAGGRUND AF EVALUERINGEN

I forlængelse af evalueringens overordnede konklusion om, at det kun er en tredjedel af de omfattede virksomheder, der overholder loven, må det helt oplagte spørgsmål være, hvordan man kan få flere virksomheder til at overholde loven?

SAMME VILKÅR PÅ ALLE VIRKSOMHEDER

En mulighed er at starte med at ensarte vilkår for forskellige virksomheder. Det ville selvfølgelig først og fremmest skabe ensartethed, men man kunne også forestille sig, at det ville få flere til at overholde loven.

- Alle virksomheder uanset sektor og medlemskab af interesseorganisationer skal have besked om, hvorvidt de er omfattet af loven.
- Alle virksomheder skal have lige let adgang til en kønsopdelt lønstatistik.
- Alle ledere og medarbejdere eller eventuelt alle leder- og medarbejderrepræsentanter skal have adgang til en kønsopdelt lønstatistik. I dag er det kun medarbejdere i den offentlige sektor, der pr. automatik har direkte adgang til en kønsopdelt lønstatistik. På de private virksomheder er medarbejderne afhængige af, at ledelsen tilvejebringer en kønsopdelt lønstatistik.
- Kommunale og regionale institutioner, der i øvrigt lever op til kriterierne, skal have adgang til kønsopdelt lønstatistik på institutionsniveau og ikke kun på et aggregeret niveau. Det vil give et potentielt bedre udbytte af loven, hvis der også i kommuner og regioner var pligt til at arbejde med loven på institutionsniveau.

KRITERIER SPÆNDER BEN

Det danske arbejdsmarked er stærkt kønsopdelt, og dette har stor betydning for, hvem der er omfattet af loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn.

På langt de fleste virksomheder vil det være sådan, at de forskellige faggrupper på virksomhederne er domineret af det ene køn. Denne horisontale kønsarbejdsdeling betyder, at det selv på store virksomheder kan være endog meget vanskeligt at finde faggrupper, hvor der er ansat 10 af hvert køn. Omvendt er det sådan, at virksomheder, der kan mønstre sådanne kønsblandede faggrupper, må betragtes som særlige. Endvidere vil disse særlige virksomheder formentlig primært være at finde inden for nyere brancher som f.eks. serviceerhvervene, hvorimod f.eks. traditionelle produktionsvirksomheder vil have vanskeligt ved at finde en faggruppe, hvor der er mindst 10 kvinder og 10 mænd. Serviceerhvervene er imidlertid samtidig de områder, der har vanskeligst ved at genfinde deres jobfunktioner via DISCO-koderne på et 6-cifret niveau. Dette er til gengæld næppe et problem for produktionsvirksomhederne. DISCO-koderne er dog blevet ændret fra

2010 netop for at tage højde for problemer med jobfunktioner inden for særlige brancher. Måske dette vil forbedre brugbarheden af statistikken.

Kriterierne for at være omfattet af loven spænder derfor lidt ben for loven, om end den enkelte virksomhed naturligvis kan vælge at sænke kravene til, hvor mange kvinder og mænd der skal være inden for en given faggruppe for, at lønstatistikken udarbejdes. Kriterierne betyder som nævnt i sig selv, at det er et skævt og begrænset udvalg af danske virksomheder, der er omfattet af loven.

Hvis man ønsker, at flere eller blot et mere repræsentativt udvalg af danske virksomheder og jobfunktioner skal være omfattet af loven, er det nødvendigt at se kritisk på 10/10-kriteriet. Det er dog ikke uproblematisk at sænke antallet. På den ene side indeholder opgørelserne i hhv. ISOLA og FLD ganske vist allerede nu oplysningerne om stillingsgrupper, hvis der er mindst 3 ansatte (ISOLA) eller 5 fuldtidsansatte (FLD). På den anden side stiller en sænkning af antallet krav om en ekstra god kvalitet af løndata. Hvis datakvaliteten er for dårlig, vil de kønsopdelte lønstatistikker blive misvisende. En sænkning af antallet kan desuden øge risikoen for at kompromittere den enkelte lønmodtagers ret til ikke at få sine lønoplysninger videregivet til kollegaer m.v. Under alle omstændigheder kan det være værd at tage kriterierne op til en kritisk vurdering, da det ser ud til at kriterierne i sig selv er en barriere.

AFSLUTTENDE BEMÆRKNINGER

Loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn ser ikke ud til at have haft den store betydning for arbejdet med lige løn til de to køn på virksomhederne. Der er for få virksomheder, der er omfattet af loven og af de få virksomheder, der er omfattet af loven, er det for få, der opfylder loven ved f.eks. at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik.

Til gengæld viser evalueringen, at den kønsopdelte lønstatistik kan være et glimrende redskab til at få skabt synlighed og diskussioner om løn. Dette kræver dog et engagement fra både ledere og tillidsrepræsentanter, som tilsyneladende ikke altid er til stede. Er det ikke det, bliver lønstatistikken blot et orienteringspunkt på et SU-møde en gang om året, som ingen får noget ud af.

Det gælder altså om at få skabt interesse for og viden om løn og lønstatistik, hvis loven skal have den ønskede virkning nemlig at skabe øget dialog og viden om lige løn til kvinder og mænd på danske arbejdspladser.

KØN, VÆRDI OG LIGELØN

IDÉKATALOG TIL LOVFORBEDRINGER

3F

Dansk Magisterforening

Finansforbundet

FOA

HK

Kvinderådet

Sundhedskartellet