

Lige løn?

- om ligelønseftersyn

Ligestillingsgruppen
Oktober 2000

Ligeløn er et lovkrav

Kvinder og mænd har krav på samme løn, når de udfører samme arbejde eller arbejdsopgaver, der har samme værdi for arbejdsgiveren.

Sådan har det været i mange år. Loven om ligeløn stammer tilbage fra 1976. Men vi har stadig ikke ligeløn. Heller ikke på det journalistiske område.

År efter år viser Dansk Journalistforbunds lønstatistik, at der er en forskel på mere end 1.000 kroner om måneden - også efter at der er taget højde for, at mændene har en lidt højere anciennitet og en større andel af lederstillingerne.

Ligelønseftersyn er et godt redskab til at undersøge, om der er problemer på ens egen arbejdsplads.

På det såkaldte normallønsområde kan de ansatte slå op i overenskomsten og se deres løn. Her er det forholdsvist enkelt at afgøre, om kvinder og mænd har samme løn, og om der er problemer med ligelønnen.

På det såkaldte minimallønsområde er lønnen sammensat af to ting: En sats eller skala, der kan læses i overenskomsten, og et personligt tillæg, der forhandles individuelt. Her skal der regnes lidt mere for at afgøre, om alt er i orden. Men i orden skal det være. Loven gælder alle ansatte, og der er faldet dom i flere sager på minimallønsområdet.

Alle Journalistforbundets overenskomster opererer med, at der er et personligt tillæg, som skal forhandles individuelt.

Bevisbyrden ligger hos arbejdsgiveren. Det er virksomhedens ledelse, der skal kunne dokumentere, at en evt. forskel i løn ikke skyldes køn.

Sådan foretages et ligelønseftersyn

Ligelønseftersyn kan foretages af den lokale medarbejderforening eller af forbundet, hvis der ikke er en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen.

Hvis ligelønseftersynet foretages af medarbejderforeningen, bør det ske i samarbejde med Journalistforbundet.

Det er vigtigt, at alle led i eftersynet følger de principper, der er blevet slået fast i de efterhånden mange ligelønssager, som har kørt på det danske arbejdsmarked. Forbundet kender disse sager og kan bedømme jeres spørgsmål ud fra disse kendelser.

Ligelønseftersyn kan ikke foretages af Journalistforbundet alene. Det er nødvendigt at samarbejde med den lokale medarbejderforening (eller det pågældende medlem), fordi de lokale forhold spiller en central rolle i disse sager, og forbundet har ikke det helt lokale kendskab.

Et ligelønseftersyn kører efter følgende skabelon:

1. Fælles eller personligt ønske

Et ligelønseftersyn kan besluttes i medarbejderforeningen, f.eks. i forbindelse med lokale lønforhandlinger eller andre forhold, hvor der opstår mistanke om, at der er en skævhed i lønnen, som skyldes køn.

Et ligelønseftersyn kan også sættes i værk efter henvendelse fra en enkelt person, som har en mistanke om at være lavere lønnet end en eller flere kolleger - og at forskellen skyldes køn.

2. Kortlæg arbejdspladsen

Loven om ligeløn tager udgangspunkt i, at arbejdet skal være af samme værdi. Begynd derfor med at kortlægge de ansattes arbejdsområder. Hvem arbejder med de samme ting (sekretariatet for sig, fotoafdelingen for sig, layouterne for sig, osv.).

Det nytter ikke at sammenligne reporteren med nyhedschefen eller fotografen med redaktionssekretæren.

3. Kortlæg lønnen

Næste trin er at sætte løn på de enkelte medarbejdere.

Hvem tjener hvad? Til det brug skal I have de nyeste lønoplysninger vedrørende arbejdspladsen. Nogle arbejdspladser kører gerne en helt aktuel lønstatistik ud. Andre henviser til Journalistforbundets lønstatistik, som alle medarbejdere har pligt til at give oplysninger til.

Nu kan I se, om der er store forskelle på lønnen indenfor områder, som laver arbejde af samme værdi. I denne kortlægning kan I sammenligne konkrete personer og deres løn. I kan også lave en generel beregning af kvinders og mænds løn i en bestemt afdeling.

4. Se på forskellene

Undersøg baggrunden for de forskelle, der er. Hvad skyldes de? Er der gode grunde til forskellen, f.eks. forskel i anciennitet?

5. Spørg ledelsen

Hvis I sidder med nogle forskelle, som I ikke kan gennemskue årsagen til, er næste skridt at spørge ledelsen.

Send et brev med oplysninger om de forskelle, I ikke forstår og bed ledelsen om en redegørelse for, hvorfor lønnen for de pågældende afviger så meget, når de udfører arbejde af samme værdi.

Det er ikke usædvanligt, at ledelsen ikke har lyst til at svare på denne henvendelse. Nogle svæver i den vildfarelse, at de ikke behøver. Men det gør de.

Arbejdsgiverne har bevisbyrden i disse sager, og de *skal* oplyse om disse ting. De kan forsøge at trække sagen ved ikke at svare, men de kan ikke undslå sig.

Hvis de undslår sig alligevel, bliver det brugt mod dem i en evt. sag. Dommeren vil tage den manglende dokumentation som udtryk for, at der faktisk *er* ugler i mosen, siden arbejdsgiveren ikke vil bidrage til at opklare sagen.

Det er Journalistforbundets erfaring, at også modvillige arbejdsgivere går ind i et samarbejde, når de først har fået den nødvendige viden om, at det er deres pligt at give disse oplysninger.

6. Se på svaret

Når ledelsen har svaret, skal disse nye oplysninger gennemgås nøje. Her kan ligge gode grunde til, at visse personer har en anden løn end andre. Og da det altid er vigtigt at være varsom med personoplysninger, kan det være oplysninger, som skal holdes i en meget snæver kreds.

Hvis I stadig sidder med forskelle, som savner en saglig baggrund, skal sagen formelt overdrages til Journalistforbundet, som kan føre sagen videre gennem det retlige system.

7. Lokal løsning

På dette tidspunkt - kort før sagen overdrages til forbundet - er det meget almindeligt, at ledelsen indbyder tillidsrepræsentanterne til en forhandling for at få problemet løst. Ni ud af ti sager finder deres løsning på dette tidspunkt. Det er naturligvis kun godt, hvis sagen kan løses på den måde.

Men husk, at der ikke er frie hænder til at indgå et hvilket som helst kompromis. Ligeløn er et lovkrav, og derfor skal en evt. lokal løsning kunne forsvares. Derfor bør en evt. lokal løsning være godkendt af den faglige sekretær, før der skrives under.

8. Sagen for domstolen eller voldgift

Hvis sagen går videres til forbundet, og det er en sag, forbundet allerede er orienteret om, vil vi i samarbejde med en advokat rejse sagen ved domstolene eller ved faglig voldgift.

Hvis forbundet ikke har haft sagen til orientering før, vil vi vurdere, om der er grundlag for at rejse en sag. Og er der det, så ruller toget.

Hav åbenhed omkring løn

Nogle arbejdspladser har den opfattelse, at ledelsen kan kræve, at man ikke fortæller andre om sin løn. Det er forkert. Også selv om det står i den enkeltes kontrakt. Sagen har aldrig været prøvet ved domstolene, men ansete advokater i arbejdsret er ikke i tvivl om, at hvis en arbejdsgiver kræver hemmelig løn i forbindelse med en

ligelønssag, så er det at betragte som et forsøg på at omgå loven. Og det er forbudt.

Af mange grunde bør der være åbenhed om lønnen på arbejdspladsen. Ligeløn er en af de gode grunde, men et godt og tillidsfuldt arbejdsklima er en anden god grund. En tredje er, at udbyttet ved de lokale lønforhandlinger som regel bliver højere, når medarbejderne kender hinandens løn. Så kan de nemlig spille mere præcist ud, når de rejser krav og mere vedholdende stå ved dem.

Sæson for ligelønssager året rundt

Ligeløn er lov. Derfor er der frit slag for at rejse ligelønssager året rundt. På de fleste journalistiske arbejdspladser bliver der lokalt diskuteret løn én gang om året, nemlig ved den årlige forhandling om de personlige tillæg.

Det forhindrer ikke medarbejderforeningen eller det enkelte medlem i at tage en ligelønssag op, efter at disse forhandlinger er afsluttet. Ligesom det er helt i orden at rejse spørgsmålet i forbindelse med den årlige forhandling.

Nogle medarbejderforeninger frygter, at pengene til at skabe ligeløn vil blive taget af puljen til de personlige tillæg, hvis man rejser spørgsmålet i forbindelse med den årlige forhandling. Det er også en mulighed. Men hvis ledelsen erkender, at der er et problem med ligeløn, så bør det være muligt, at blive enige om, at udvide puljen til personlige tillæg, ud over det man ellers var blevet enige om, og så løse sagen ved den årlige forhandling.