

# Ligelón

- EN DEL AF DET  
FAGLIGE ARBEJDE



Udgivet af:



CO-industri

[www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk)

Oplag: 2.000

Redaktion: Nadja Christy, CO-industri

Tekst: Azad Cakmak og Nadja Christy, CO-industri

Illustrationer: Mette Ehlers

Design og grafisk produktion: Kailow Graphic A/S

Miljøcertificeret efter ISO 14001 og arbejdsmiljøcertificeret  
efter OHSAS 18001

ISBN 978-87-92141-48-4

CO-Meddelelse nr. 2011/066

# Nu skal der sættes en stopper for uligeløn

Uligeløn mellem mænd og kvinder burde høre fortiden til. Desværre er kvinders løn på industriens område stadig lavere end mænds. En del af forklaringen er forskel i ansvar, uddannelseslængde og erfaring. Men der er også en del, der ikke kan forklares ved objektive kriterier.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2010 blev CO-industri og DI – Organisation for erhvervslivet enige om at indarbejde ligelønsloven i overenskomsterne. Det betyder, at alle sager om uligeløn på industriens område fremover skal køre i det fagretlige system og ikke ved de almindelige domstole.

Overenskomstparterne blev også enige om at oprette et ligelønsnævn, der skal behandle uoverensstemmelser om ligelønsreglerne. Hvis der ikke kan opnås enighed ved den indledende fagretlige behandling, vil ligelønssagen fremover blive afgjort i dette nævn.

I denne pjece gennemgår vi, hvordan du håndterer overenskomsternes nye ligelønsbestemmelser. Vi beskriver, hvilke typer sager der kan behandles fagretligt. Og vi beskriver de værktøjer, du kan bruge til at finde ud af, om der er et ligelønsproblem på din arbejdsplads eller ej.

Uligeløn mellem mænd og kvinder er et reelt problem. Både i forhold til den eller de personer, der udsættes for det, og i forhold til overholdelsen af overenskomsterne. Derfor er det vigtigt, at du som tillidsrepræsentant er opmærksom på eventuel uligeløn på din arbejdsplads og er med til at få rejst sagerne via det fagretlige system.

**God arbejdslyst!**

Organisationssekretær Arne Sørensen

**03** Nu skal der sættes en stopper for uligeløn

**05** Ligelønsprincippet i overenskomsten

**06** Hvilke typer sager kan behandles  
i Ligelønsmålingen?

**13** Værktøjer til at afdække ligelønsproblemer  
på arbejdspladsen

**15** Her kan du få mere information om ligeløn

# Ligelønsprincippet i overenskomsten

Ligeløn defineres som lige løn for samme arbejde eller arbejde, der har samme værdi. Hvorvidt arbejdet har samme værdi, bedømmes ud fra en helhedsvurdering af arbejdet.

## HUSK!

Ligelønsmålingen behandler sager om uligeløn mellem køn. En sag mellem to kvinder, der får forskellig løn på usagligt grundlag kan altså ikke behandles i Ligelønsmålingen.

Kønsdiskriminationssager, der ikke handler om løn, kan som udgangspunkt heller ikke behandles i målingen. For eksempel fyring under barsel.



# Hvilke typer sager kan behandles i Ligelønsnævnet?

## FORBUD MOD VIDEREGIVELSE AF LØNOPLYSNINGER

En lønmodtager har altid ret til at videregive sine lønoplysninger til enhver, herunder sin tillidsrepræsentant eller fagforening. Det kan medføre en bod, hvis arbejdsgiveren forbyder lønmodtagere at tale om deres løn.

Tina er generelt i tvivl om sine lønvilkår. Derfor går hun til sin arbejdsgiver for at diskutere, om hun får den løn som hun fortjener. Det mener arbejdsgiveren, at hun gør.

Tina siger til arbejdsgiveren, at hun vil gå videre til sin tillidsrepræsentant, og får derefter at vide, at det vil få konsekvenser, hvis hun fortæller nogen om sin løn. Dette er et brud på overenskomstens ligelønsregler og kan medføre bod.



Du skal huske, at ligelønsloven beskytter begge køn. Så hvis medarbejderen i tilfældet var en mand, ville det også være brud på ligelønsreglerne i overenskomsten.

## **MANGLENDE UDARBEJDELSE AF KØNSOPDELTE LØNSTATISTIKKER ELLER EN LIGESTILLINGSREDEGØRELSE**

En virksomhed med mindst 35 ansatte har pligt til hvert år at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, hvis der er 10 medarbejdere fra hvert køn inden for hver stillingskategori.

Alternativt kan det aftales, at virksomheden udarbejder en ligestillingsredegørelse, som træder i stedet for den kønsopdelte lønstatistik. Et brud på denne pligt kan medføre bod.

**Virksomhed A har 400 medarbejdere. I gruppen af procesoperatører er der 10 kvinder og 20 mænd. A udarbejdede i 2010 ikke en kønsopdelt lønstatistik. Derfor har A begået brud på overenskomstens ligelønsregler og kan blive idømt en bod. Også selv om bruddet ikke har medført uligeløn på arbejdspladsen.**

## **AFSKEDIGELSESSAGER**

**Gitte er ansat i virksomhed A. Efter nogen tid bliver hun opmærksom på, at hun har en lavere løn end tre mandlige kollegaer. Hun undrer sig over, hvorfor hun ikke tjener lige så meget som dem, og går derfor til chefen og kræver, at hendes løn stiger til deres niveau. Chefen siger nej. To måneder efter, at Gitte har krævet at stige i løn, bliver hun fyret og får at vide, at det skyldes dårlig økonomi i virksomheden.**

**Hendes fagforening rejser en ligelønssag med påstand om, at hun er blevet fyret, fordi hun har gjort krav på lønstigning. Her skal arbejdsgiveren bevise, at fyringen ikke skete, fordi Gitte gjorde krav på ligeløn. Kan arbejdsgiveren ikke bevise det, har Gitte enten krav på genansættelse eller godtgørelse for usaglig afskedigelse.**

**Hvis Gitte og hendes kollegaer i strid med ligelønsreglerne har fået forskellig løn, har Gitte ud over en genansættelse/godtgørelse også krav på løndifferencen.**

Hvis en afskedigelse finder sted inden for et år efter, at en medarbejder har gjort krav på ligeløn, er der omvendt bevisbyrde i sagen. Det betyder, at virksomheden skal påvise, at afskedigelsen ikke fandt sted, fordi medarbejderen gjorde krav på ligeløn.

Afskediges medarbejderen et år efter, kravet om ligeløn er rejst, gælder der delt bevisbyrde. Hvis medarbejderen får medhold, kan der enten blive tale om genansættelse eller godtgørelse.

Har lønmodtageren i strid med ligelønsreglerne herudover reelt fået mindre i løn end en anden kollega, skal virksomheden også betale løndifferencen for den periode, hvor uligelønnen er blevet givet.



## ULIGELØN

Sager om uligeløn er i praksis det, der er sværest at belyse og dokumentere. Det er nemlig ikke ulovligt at yde mænd og kvinder forskellig løn så længe der ikke ligger kønsdiskrimination bag. En højere løn kan skyldes objektive kriterier som anciennitet, bedre kvalifikationer og mange andre ting.

Når du ønsker at rejse en ligelønssag, fordi du mener, at du eller en kollega er blevet diskrimineret i forhold til det modsatte køn, skal du være opmærksom på, at der gælder delt bevisbyrde.

Delt bevisbyrde betyder, at lønmodtagerparten skal "påvise faktiske omstændigheder" for, at der foreligger løndiskrimination. Hvis det lykkes at påvise faktiske omstændigheder, skal arbejdsgiveren herefter bevise, at der ikke foreligger kønsdiskrimination.

Kan arbejdsgiveren ikke det, vil Ligelønssævnet nå frem til, at der foreligger brud på reglerne. Det vil betyde, at diskriminerede medarbejdere kan få tilkendt løndifferencen og en godtgørelse. Ved særlige omstændigheder kan arbejdsgiveren også blive pålagt en bod.

Normalt er det sådan, at den, der rejser en sag, har hele bevisbyrden. Den delte bevisbyrde skal gøre det nemmere at løfte bevisbyrden i ligelønssager.



**Her følger eksempler på faktiske omstændigheder, der giver formodning om ulovlig kønsdiskrimination:**

- **Har en eller flere af dine kollegaer af modsat køn et løntillæg, som du ikke har?**
- **Får dit køn i gennemsnit lavere løn end dine kolleger af andet køn i samme stilling?**
- **Får du og din kollega af modsat køn forskellig løn trods samme kvalifikationer?**
- **Foreligger der kønsdiskriminerende mødebonusaftaler? For eksempel ved at mødebonus reduceres eller bortfalder ved barnets første sygedag.**
- **Er der uligeløn på baggrund af kvalifikationer, som ikke anvendes?**

## **BESIGTIGELSE PÅ VIRKSOMHEDER OG UDLEVERING AF OPLYSNINGER**

Overenskomsterne indeholder en besigtigelsesmulighed på virksomheder, hvor forbundene mener, at der er grundlag for at rejse en ligelønssag.

Derudover skal arbejdsgiveren være med til at belyse en ligelønssag ved at udlevere oplysninger, så arbejdstagersiden kan vurdere sagen.

## **HVORDAN FORLØBER EN LIGELØNSSAG?**

En ligelønssag har følgende forløb:

**Du mener, der er en ligelønssag på virksomheden. Du går til ledelsen og I har lokalforhandling. Bliver I enige, stopper sagen her. Ellers:**



**Mæglingsmøde. Opnås enighed, stopper sagen her. Ellers:**



**Organisationsmøde. Opnås enighed, stopper sagen her. Ellers:**



**Forhandlingsmøde. Opnås enighed, stopper sagen her. Ellers:**



**Ligelønsnævnet. Sagen afgøres.**

# Værktøjer til at afdække ligelønsproblemer på arbejdspladsen

## ÅBENHED OM LØN

Ofte er lukkethed omkring løn en af de største barrierer for at komme uligeløn på arbejdspladsen til livs. For hvordan kan man klage over en lønforskel, man ikke ved eksisterer? Derfor er det vigtigt, at du som tillidsrepræsentant opfordrer til åbenhed omkring løn. Har du en fornemmelse af, at der er lønforskelle mellem mænd og kvinder på din arbejdsplads, kan du starte med at bede om at se dine kollegers lønsedler. Ud fra lønsedlerne kan du danne dig et overblik over eventuelle lønforskelle mellem mandlige og kvindelige ansatte. Hvis dine kollegaer er bekymrede over at udlevere deres lønoplysninger, så husk at fortælle, at en lønmodtager altid har ret til at videregive sine lønoplysninger til enhver.

Det er vigtigt at huske på, at lønforskelle godt kan være sagligt begrundet. For eksempel på grund af forskelle i objektive kriterier som ansvar, uddannelseslængde, erfaring og så videre. Men lønsedlerne kan give et overblik over, hvordan mænds og kvinders løn placerer sig inden for virksomheden. På baggrund af det kan du dykke nærmere ned i tallene. Du kan få hjælp fra din afdeling/forbund til arbejdet.



## KØNSOPDELT LØNSTATISTIK

Ifølge overenskomsterne skal en arbejdsgiver med mindst 35 ansatte udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode<sup>1</sup>. Ledelsen kan selv udarbejde lønstatistikken eller rekvirere den fra Danmarks Statistik uden beregning. Manglende opfyldelse af denne bestemmelse kan medføre bod. Lønstatistikken bruges som udgangspunkt for det videre arbejde med at dokumentere eventuel uligeløn. Viser statistikken, at der er forskelle mellem mænds og kvinders løn, skal du bede ledelsen om at begrunde og forklare hvorfor.

Vær opmærksom på, at statistikkerne kan være behæftet med fejl, da virksomhederne selv skal indberette og kan fejlplacere medarbejderne.

Det er muligt for mindre virksomheder at få udarbejdet en gratis kønsopdelt lønstatistik hos Danmarks Statistik, hvis virksomheden har mere end 10 ansatte, og hvis den i forvejen indberetter løn-oplysninger. Arbejder du på en mindre virksomhed, kan du bede ledelsen om at rekvirere statistikken, men du kan også selv gå i kast med arbejdet. Se mere om hvordan i pjecen ”Tjek Lige Lønnen”, som kan downloades fra 3F’s hjemmeside: [www.3f.dk](http://www.3f.dk) under ”Ligestilling/Ligeløn/Ligelønsværktøj”. Du kan også kontakte din lokale afdeling eller dit forbund for at få hjælp.



<sup>1</sup> DISCO-koden beskriver medarbejderens arbejdsfunktion. Anvendelsen af DISCO-koder gør det muligt at sammenligne lønnen for personer med samme arbejdsfunktion.

## **LIGESTILLINGSREDEGØRELSE**

Hvis ledelse og medarbejdere bliver enige, kan virksomheden udarbejde en ligestillingsredegørelse i stedet for den kønsopdelte lønstatistik. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af de vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder, samt konkrete handlingsorienterede initiativer. Initiativerne kan have op til 3 års varighed. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i Samarbejdsudvalget.

Redegørelsen kan indeholde en oversigt over kønssammensætningen i de forskellige jobfunktioner i virksomheden, en opgørelse af lønnen for de forskellige jobfunktioner, hvor meget barsel kvinder og mænd tager, hvorvidt der er forskel i mænds og kvinders efteruddannelse og så videre.

Vær opmærksom på, at en ligestillingsredegørelse ikke nødvendigvis indeholder en konkret oversigt over lønnen til mænd og kvinder på virksomheden. CO-industri anbefaler derfor, at I bruger ligestillingsredegørelsen som et supplement til en kønsopdelt lønstatistik.

## **LØNSYSTEMER**

Det er altid en god idé at lave en systematisk metode for at lønfastsætte kollegaerne. Hvis din virksomhed benytter et lønsystem for medarbejderne, skal du sikre dig, at det er kønsneutralt. Du skal altså huske at tjekke, at de parametre, som lønnen udbetales efter, er ens for mænd og kvinder. Det betyder, at der tages hensyn til de ting i jobbene, som henholdsvis mænd og kvinder er særligt gode til at udføre. Lægges der for eksempel vægt på fysisk styrke, skal fingerfærdighed også medtages som parameter (i det omfang parametrene er relevante for jobbet).

CO-industri og DI - Organisation for erhvervslivet har i fællesskab udviklet en række pjecer om udvikling og brug af lønsystemer. Pjecerne er baseret på konkrete erfaringer fra udvalgte virksomheder og kan bestilles via CO-industris hjemmeside: [www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk).

# Her kan du få mere information om ligeløn

Husk at du altid kan få hjælp. Hvis du står med en konkret mistanke om, at der er uligeløn på arbejdspladsen, så kontakt din afdeling eller dit forbund.

Du kan også læse mere om ligeløn her:

- CO-industris hjemmeside: [www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk) under "Ligeløn"
- LO's portal om ligestilling: [www.loli.dk](http://www.loli.dk)
- Det Nationale Ligelønsnetværks ligelønsportal: [www.løngab.dk](http://www.løngab.dk)



CO-industri

Vester Søgade 12, 2

1790 København V

Tlf.: 3363 8000

E-mail: [co@co-industri.dk](mailto:co@co-industri.dk)

[www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk)