



**INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER**

HVAD TJENER DU?

ÅBENHED OM LØN
PÅ ARBEJDSPLADSEN

**HVAD TJENER DU?
ÅBENHED OM LØN PÅ ARBEJDSPLADSEN**

Forfatter: Kenn Warming
Kapitel 2: Kirsten Precht
Ansvarlig: Ask Hesby Krogh

ISBN: 978-87-93605-02-2
Tryk: Rosendahls a/s
Coverbillede: Colourbox

© 2017 Institut for Menneskerettigheder
Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution

Wilders Plads 8K
1403 København K
Telefon 3269 8888
www.menneskeret.dk

Denne publikation eller dele af den må reproduceres til ikke-kommercielle formål med tydelig angivelse af kilde.

Vi tilstræber, at vores udgivelser bliver så tilgængelige som muligt. Vi bruger fx store typer, korte linjer, få orddelinger, løs bagkant og stærke kontraster. Læs mere om tilgængelighed på www.menneskeret.dk/tilgaengelighed

INDHOLD

RESUMÉ	6
SUMMARY	9
KAPITEL 1: INDLEDNING	12
1.1 Interesse for løn	13
1.2 Hvorfor er lønåbenhed vigtigt for ligestillingen?	14
1.2.1 Undersøgelsens fokus	15
1.3 Læsevejledning	16
KAPITEL 2: JURIDISKE PERSPEKTIVER	18
2.1 International baggrund	19
2.2 Ret til at videregive egne lønoplysninger	20
2.3 Ret til at få oplysninger fra arbejdsgiver om egne lønforhold	21
2.3.1 Ret til at få oplyst egen DISCO-jobkode	21
2.3.2 Den registreredes indsigtret	22
2.4 Arbejdsgivers adgang til at videregive oplysninger om én ansats løn til en anden ansat	26
2.4.1 Det offentlige område	27
2.4.2 Det private område	29
2.4.3 Samspil mellem persondataloven og ligelønsloven	31
KAPITEL 3: METODE OG DATA	33
3.1 Spørgeskema	33
3.2 Interview	34
KAPITEL 4: KORTLÆGNING	36
4.1 Kendskab til løn, lønpolitik og lovgivning	36
4.1.1 Kollegaernes opgaver og løn	39
4.1.2 Lovgivning	41
4.2 Lønåbenhed og -tabu på arbejdspladsen	42
4.2.1 Begrundelser for ikke at tale løn med kollegaer	43
4.2.2 Forhold, som kan skabe større åbenhed om løn	45
4.2.3 Ønske om at tale om løn	46

4.2.4	Lederens udmeldinger	48
4.3	Lønåbenhed og -tabu i privatsfæren	54
KAPITEL 5: INTERVIEWANALYSER		56
5.1	Egen løn og lønforhold	56
5.1.1	Arbejdspladsens lønpolitik: "Det er lidt uklart"	57
5.1.2	DISCO-kode: "En kode for, hvilken stilling du har"	59
5.2	Lønnens betydning: "Det er ikke kun pengenes værdi"	60
5.2.1	Sammenligning: "Det handler om, hvad ens kollegaer får"	61
5.2.2	En privat sag	63
5.2.3	"Den skal bare være i orden, for ellers trækker den ned"	63
5.2.4	"Vi definerer os meget med vores arbejde"	64
5.2.5	"Jeg får lidt for meget i løn"	65
5.3	Kollegiale samtaler om løn	66
5.3.1	"Det vedkommer sådan set ikke folk"	67
5.3.2	"Jeg gider faktisk ikke at vide, hvad mine kollegaer får"	68
5.3.3	"Det hjælper alle parter, hvis der er åbenhed om lønnen"	70
5.3.4	"Virkelig mange parader oppe"	71
5.3.5	Særlig adgang til kollegaernes løn	73
5.3.6	"En fælles klagesang"	74
5.4	Lønforhandlinger: "Der er ikke nogen penge"	75
5.5	Lederens rolle	77
5.5.1	"Det var fortroligt"	78
5.6	Åbenhed om løn i privatsfæren	79
KAPITEL 6: KONKLUSION OG ANBEFALINGER		82
6.1	Anbefalinger	85
6.2	Perspektiverende betragtninger	88
APPENDIKS: EKSISTERENDE UNDERSØGELSER		89
REFERENCER		94
SLUTNOTER		98

Det var den der gode gammeldags opfattelse, som mine forældre også havde: "Penge er ikke noget, vi taler om". [...] "Det kommer ikke naboen ved, hvad jeg tjener".

»Erfaringer fra ligelønssager – en interviewundersøgelse af klagerens perspektiv«
(Warming og Precht 2014, side 44)

RESUMÉ

LØN ER TABU

Institut for Menneskerettigheder har kortlagt samtaler om løn på danske arbejdspladser. Rapporten viser, at seks ud af ti medarbejdere ikke taler med deres kollegaer om, hvad de tjener. Denne tilbageholdenhed i forhold til at tale om løn begrundes oftest med, at løn betragtes som en privat sag, at løn er kompliceret, og at det anses som upassende at tale løn.

Rapporten viser samtidig, at der er bred interesse for større åbenhed om løn. Fire ud af ti personer ville ønske, at det var almindeligt at drøfte løn på arbejdspladsen, da fordomme om lønforskel herved kan reduceres, og krav til lønforhandlinger nemmere formuleres. Ikke alle ønsker dog en sådan åbenhed, idet hver femte giver udtryk for, at intet kan få dem til at tale løn med kollegaerne.

Eksisterende undersøgelser peger på, at manglende åbenhed om løn står i vejen for opnåelsen af ligeløn. Kendskab til andres lønninger er nødvendigt for at kunne sammenligne og vurdere, om en lønforskel er ulovlig. I Danmark er det ulovligt at lønne mænd og kvinder forskelligt på grund af køn. Samtidig tjener mænd i gennemsnit 4-7 pct. mere end kvinder, også når man tager højde for fx uddannelse, erhvervs erfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion. Derfor er samtaler om løn vigtige.

REGLERNE UNDERSTØTTER ÅBENHED OM LØN

Ifølge ligelønsloven har ansatte ret til at videregive oplysninger om deres egen løn til enhver, hvilket indbefatter, at fortrolighedsklausuler i forbindelse med fx ansættelseskontrakter er ulovlige. Så der er intet formelt i vejen for, at ansatte taler om løn og deler lønoplysninger med hinanden. Kortlægningen viser imidlertid, at knap halvdelen ikke kender denne rettighed.

Åbenhed om løn er særligt væsentligt i forbindelse med lønforhandlinger. Her viser kortlægningen, at halvdelen ikke får oplysninger om løn fra ledelsen inden forhandlingerne. Ligeledes får fire ud af ti ingen oplysninger om forhandlingsresultaterne, hvilket en stor del af dem gerne ville have haft.

At have kendskab til arbejdspladsens lønpolitik er et væsentligt aspekt af lønåbenhed, men blot hver fjerde, som er ansat på en arbejdsplads med nedskrevne kriterier for lønfastsættelse, kender til disse kriterier.

Det er ifølge persondataloven ikke forbudt for en arbejdsgiver at videregive oplysninger om én ansats løn til en anden ansat. Desuden giver offentlighedsloven ret til indsigt i offentligt ansattes lønforhold. Arbejdsgivere kan således på det offentlige og private område medvirke til at skabe en kultur, der styrker lønåbenhed.

ANBEFALINGER

1. Instituttet anbefaler større åbenhed om løn på arbejdspladserne.
2. Instituttet anbefaler, at arbejdsgivere, tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg oplyser de ansatte om, at de ifølge ligelønsloven har ret til at drøfte løn og udveksle lønoplysninger indbyrdes.
3. Instituttet anbefaler, at Beskæftigelsesministeriet og arbejdsmarkedets parter understøtter arbejdspladsernes informationsindsats med tilsvarende information om ligelønsloven.
4. Instituttet anbefaler, at arbejdsgivere og tillidsrepræsentanter giver de ansatte relevante lønoplysninger om lønforhandlinger, inden de påbegyndes, og om resultatet af lønforhandlingen efterfølgende. De ansatte skal også have klar og letforståelig information om de kriterier, der ligger til grund for fastsættelse af lønnen på arbejdspladsen.
5. Instituttet anbefaler, at Datatilsynet tydeliggør sin vejledning til virksomheder om persondataloven, når det gælder lønforhold på følgende områder: a) registreredes rettigheder, b) private arbejdsgivers adgang til at videregive lønoplysninger til deres ansatte, c) arbejdsgivers udlevering af lønoplysninger som led i håndhævelse af ligelønsloven.

PERSPEKTIVER

Selvom denne undersøgelse fokuserer på åbenhed om løn i relation til ligeløn mellem kvinder og mænd, så er perspektiverne bredere. Større åbenhed om løn bidrager også til at afdække dels vilkårlighed og usaglighed i forhold til løndannelsen, dels forskelsbehandling i forhold til eksempelvis race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

SUMMARY

SALARY IS TABOO

The Danish Institute for Human Rights (DIHR) has carried out a study of employees' discussion of salaries at Danish workplaces. The results of the study show that six out of ten employees do not discuss with their colleagues what they earn. The reasons most often adduced for this reluctance to talk about salaries are that salaries are considered a private matter, that salaries are a complex issue, and that it is considered inappropriate to discuss what one earns.

At the same time, the report reveals that many employees would like to see greater transparency with respect to salaries. Four out of ten employees expressed a desire that discussion of salaries at the workplace was a common occurrence, as this would serve to quell prejudices surrounding differences in salaries, and make it easier to broach the subject of salary negotiations. However, not everyone has a desire for such transparency, with one out of five employees stating that nothing could persuade them to discuss their salary with their colleagues.

Previous investigations indicate that a lack of transparency concerning salaries has been an obstacle to achieving equal pay. Knowledge of what one's fellow employees are paid is necessary in order to compare and assess whether a pay gap is illegal. In Denmark, it is illegal to pay men and women different salaries on the basis of their gender. Nevertheless, men earn on average 4-7% more than women, including when taking into consideration factors such as educational qualifications, vocational experience, employment sector, branch of trade and job title. For these reasons, it is important to have a dialogue about salaries.

LEGISLATION SUPPORTS SALARY TRANSPARENCY

The Danish Equal Pay Act states that employees have the right to pass on information concerning their salaries to others – as a consequence of which it is illegal to include non-disclosure agreements in employment contracts. Thus there is no formal impediment to employees discussing salaries or sharing information concerning salaries with one another.

Nonetheless, our study showed that a little under half of employees are unaware that they are legally entitled to do these things.

Salary transparency is of particular importance when it comes to salary negotiations. On this point, the study showed that half of employees are not provided with information concerning salaries by management prior to the commencement of negotiations. Further, four out of ten employees reported being given no information regarding the outcome of negotiations – something which many of them would like to have had.

Familiarity with the salary policy at one's workplace is a fundamental basis for salary transparency, yet just a quarter of employees at workplaces which have formalised criteria for fixing of salaries are aware of these criteria.

The Processing of Personal Data Act states that it is not prohibited for an employer to pass on information concerning a given employee's salary to another member of staff. Furthermore, the Danish Access to Public Administration Files Act grants authorisation to inspect public sector employees' salary conditions. Thus, in both the public and private sectors, employers have an opportunity to foster a workplace culture which promotes salary transparency.

RECOMMENDATIONS

1. The institute recommends greater salary transparency in the workplace.
2. The institute recommends that employers, union representatives and works committees inform employees that, pursuant to the Equal Pay Act, they are authorised to discuss salaries and exchange information concerning salaries.
3. The institute recommends that the Ministry of Employment and social partners support workplaces' awareness drives by supplying corresponding information on the Equal Pay Act.
4. The institute recommends that employers and union representatives provide employees with relevant information concerning salaries and salary negotiations before negotiations commence, and regarding the outcome of salary negotiations once they are concluded. Employees must also be provided with clear and easily understood information concerning any criteria which form the basis of fixing of salaries at the workplace.
5. The institute recommends that the Danish Data Protection Agency clarifies its guidelines for businesses concerning the Processing of Personal Data Act, specifically as they apply to salary conditions in the following contexts: a) the rights of registered individuals, b) private employers' right to pass on salary information to their employees, c) employers' passing on of salary information pursuant to the enforcement of the Equal Pay Act.

PERSPECTIVES

While the present study focuses on salary transparency in the context of equal pay for equal work for men and women, it also has relevance in a broader perspective. Greater salary transparency also contributes to exposing arbitrariness and partiality in the fixing of salaries, discrimination on grounds of e.g. race, colour, religion or faith, political views, sexual orientation, age, disability or national, social or ethnic origin.

1 INDLEDNING

"[D]et, vi tjener, er i dag en af de mest tydelige markører for, hvor meget succes vi har, og hvor megen anerkendelse vi får" (Henriksen 2016), mener professor i arbejdslivsstudier Helge Søndergaard Hvid. Forskningsleder Pernille Tanggaard Andersen udtrykker lønnens betydning på denne måde: "Hvad du er, er i høj grad præget af din værdi på arbejdsmarkedet" (Nielsen 2016). Således fremgår det af de to forskeres udsagn, at løn ikke bare er kroner og øre, der muliggør, at man kan betale sine regninger og få smør på brødet, men at der også er en vigtig symbolsk værdi knyttet til løn. Med andre ord kan en lav løn være udtryk for, at man ikke har megen succes eller høj værdi, hvilket er etiketter, de færreste ønsker at blive forbundet – eller identificere sig – med.

Løn er altså noget, der kan være farligt at tale om, da man gør sig sårbar. Måske derfor er løn omgærdet af "hemmelighedskræmmeri" (Reinicke med flere 2013), "berøringsangst" (Wulff 2010) og "tabuisering" (Warming og Precht 2014). Sådanne vilkår skaber gode betingelser for diskrimination, hvor nogle grupper forfordes, mens andre begunstiges. Dette kommer fx til udtryk i forhold til uligeløn, hvor "en person på grund af [sit] køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation" (Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder). I Danmark er lønforskellen mellem mænd og kvinder på 4-7 pct., når der tages højde for fx uddannelse, erhvervs erfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion (Larsen og Houlberg 2013).

I denne rapport belyses, hvor udbredt samtaler om løn er blandt ansatte på arbejdspladserne, samt begrundelserne for at tale – eller ikke at tale – om løn. Årsagen til, at dette emne er interessant, når man taler om ligestilling mellem kvinder om mænd, som Institut for Menneskerettigheder beskæftiger sig med, er, at manglende åbenhed udgør en central barriere for ligeløn.

Analyserne i denne rapport bygger på et omfattende empirisk datamateriale, som er tilvejebragt for at belyse holdninger til og oplevede kulturelle barrierer for åbenhed om løn på arbejdspladsen. Rapporten indeholder dels en kvantitativ kortlægning på baggrund af spørgeskemadata, hvor der fokuseres på

udbredelsen af lønåbenhed, dels en kvalitativ interviewanalyse, hvor der ses nærmere på konkrete oplevelser med lønåbenhed fra enkeltindviders arbejdsliv.

1.1 INTERESSE FOR LØN¹

At løn er et emne, som har interesse i befolkningen, kom til udtryk i marts 2016, da DR sendte debatprogrammet »Det er du værd«, som blev set af 459.000 seere, hvilket svarer til, at én ud af fire med fjernsynet tændt i tidsrummet så programmet.² Det er interessant, at et debatprogram om løn og aflønning kan få en central placering på sendefloden og samle en stor del af danskerne bag fjernsynsskærmene, når det samtidig forholder sig således, at kollegiale samtaler om løn på arbejdspladsen er forbundet med tilbageholdenhed og lukkethed (se senere).

Afsættet for debatprogrammet er ifølge DR, at "[m]ange af os vil meget hellere afsløre intime hemmeligheder end at vise vores lønseddel til andre" (Rask 2016). I programmet var både eksperter og borgere inviteret i et studie for at komme med deres synspunkter og debattere, ligesom seks medarbejdere med vidt forskellige uddannelsesmæssige og faglige baggrunde – "et forsøg på at lave en mikroudgave af det danske samfund" (Rask 2016), som DR beskriver øvelsen, fik stillet den konkrete opgave at rangere hinandens job og dernæst fordele en fiktiv lønpulje mellem sig.³

Seerne blev også inddraget, idet de havde mulighed for at bidrage til debatten i studiet, da de via mobiltelefoner (SMS) kunne indsende svar på en række spørgsmål, der løbende blev præsenteret af værten. I programmet kom de illustrative fremstillinger af disse svar til at fremstå som befolkningens holdninger og erfaringer. Et af spørgsmålene var, om seerne havde fortalt deres kollegaer, hvad de fik i løn. Her svarede tre ud af fire (74 pct.), at de havde talt åbent om løn med kollegaerne. Et andet spørgsmål, seerne blev bedt om at forholde sig til, var, om de var villige til at gå ned i løn, så andre kunne gå op i løn. Her var der ikke megen solidaritet at spore, idet 85 pct. svarede nej på spørgsmålet.⁴

Disse indsendte svar efterlader umiddelbart det indtryk, at løn ikke er så tabuiseret, som man skulle formode (jævnfør DR's afsæt for programmet ovenfor). Her er det dog væsentligt at holde sig for øje, at disse data ikke er repræsentative, idet seerne selv har valgt, om de ville deltage eller ej.

Lønmodtagerorganisationerne Finansforbundet, HK/Privat, IDA og TL har gennemført en række undersøgelser af holdninger til og erfaringer med åbenhed om løn blandt deres medlemmer. Disse viser, at omfanget af lønåbenhed på danske arbejdspladser er begrænset (blandt andet Terp 2017, Epinion for Finansforbundet 2014, Epinion for HK Privat 2014, Rambøll for IDA 2012, IDA

2010, Berlingske 2009).⁵ Altså et anderledes billede end det, DR's debatprogram tegner. Overordnet fremgår det af medlemsundersøgelserne, at mellem 11 pct. (Epinion for Finansforbundet 2014) og 43 pct. (Epinion for HK Privat 2014) taler løn med deres kollegaer. Ligeledes kan man se, at mellem 55 pct. (Epinion for HK Privat 2014) og 82 pct. (Terp 2017) ikke udveksler oplysninger eller taler åbent om løn med sine kollegaer. Flere af undersøgelserne viser desuden, at der blandt medlemmer af samme organisation er forskel på, hvorledes privatansatte og offentligt ansatte svarer. Mere end halvdelen af de adspurgte medlemmer i de fire organisationer oplever dermed en arbejdspladskultur, hvor man ikke taler løn med sine kollegaer.

Ligesom med DR-programmet er disse medlemsundersøgelser ikke repræsentative for befolkningen, hvorfor man ikke på videnskabelig vis kan generalisere på baggrund heraf. Svarene er med andre ord ikke udtryk for danskernes generelle holdninger eller erfaringer. Dertil skal mere systematiske indsamlinger – som foregår i overensstemmelse med anerkendte videnskabelige metoder – af data fra et repræsentativt udsnit af befolkningen foretages.

1.2 HVORFOR ER LØNÅBENHED VIGTIGT FOR LIGESTILLINGEN?

I sin nytårstale sagde statsminister Lars Løkke Rasmussen (V): "Vi har [...] ligestilling mellem kvinder og mænd" (Statsministeriet 2017), hvilket synes at være en udbredt opfattelse – og til dels med rette. Dog betyder det ikke, at vi kan hvile på laurbærrene, hvilket regeringsgrundlaget påpeger ved at betone, at "der er risiko for, at den ligestilling, vi har opnået, kan rulles tilbage, hvis vi ikke forsvarer den" (Regeringen 2016, side 82). Eksempelvis kan man rette blikket mod løn, hvor der stadig er en kønsmæssig forskel, selvom ligelønsloven tydeligt fastslår, at der ikke må forefindes lønmæssig forskelsbehandling af kvinder og mænd (trådte i kraft i 1976). At der stadig er manglende ligeløn, er dokumenteret i adskillige undersøgelser (fx Holt 2010, Danmarks Statistik 2015, 2016a, World Economic Forum 2016). Seniorforsker Helle Holt fra SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd giver på baggrund af rapporten »Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd?« (Deding og Holt 2010) et bud på, hvad man kan gøre for at fremme ligelønnen: "Vi kan alle sammen på vores respektive arbejdspladser lade være med at være så berøringsangst i forhold til at diskutere løn" (Wulff 2010).

Også Institut for Menneskerettigheders egen rapport »Erfaringer fra ligelønssager – en interviewundersøgelse af klagerens perspektiv« (Warming og Precht 2014) slår fast, at manglende gennemsigtighed, herunder manglende udveksling af lønoplysninger og et generelt fravær af kollegiale samtaler om løn, opleves som en stor udfordring i forbindelse med at rejse en sag om ligeløn – og dermed til syvende og sidst at få løngabet mellem kvinder og mænd

reduceret/elimineret. En af interviewpersonerne i undersøgelsen udtaler i relation til lønåbenhed på arbejdspladsen: "Det var ikke noget, der blev talt om. [...] Det var den der gode gammeldags opfattelse, som mine forældre også havde: 'Penge er ikke noget, vi taler om'" (Warming og Precht 2014, side 44). Undersøgelsen konkluderer blandt andet, at "den generelle tendens i forhold til løn som kollegialt samtaleemne skildres som præget af 'tilbageholdenhed' og tabuisering" (Warming og Precht 2014, side 44).

Undersøgelsen »Når køn forhandler løn« (Bloksgaard og Andersen 2004), som er gennemført i regi af Landsorganisationen i Danmark (LO), fokuserer blandt andet på betydningen af gennemsigtighed/åbenhed om løn på arbejdspladsen. På baggrund af omfattende empiriske undersøgelser af kulturen på fire virksomheder konkluderer forskerne bag undersøgelsen, at "det er vigtigt at gøre det legitimt at tale om løn, fordi åbenhed omkring kriterier og resultater af lønforhandlingerne er første skridt i retning af at udvikle et retfærdigt og kønsneutralt lønsystem" (Bloksgaard og Andersen 2004, side 23). Følgelig lyder en af forskernes anbefalinger koncist: "Diskutér løn med dine kollegaer i dagligdagen" (Bloksgaard og Andersen 2004, side 26).

I tråd med ovenstående konkluderer kønsforsker Kenneth Reinicke i artiklen »Man kan da ikke sidde rundt om et bord og diskutere løntillæg – ligeløn, kultur og åbenhed« (Reinicke 2010), som empirisk tager afsæt i Ny Løn, at "ligelønsdiskussioner er vanskelige at håndtere [...] [fordi] dialog om løn på arbejdspladser ofte er fraværende og omkranset af tabuisering" (Reinicke 2010, side 9). I rapporten »Ligeløn og lønforhandling« påpeger Reinicke med flere ligeledes, at "[d]et er vigtigt at bryde så meget som muligt af lønnens 'hemmelighedskræmmeri'" (Reinicke med flere 2003, side 51).

1.2.1 UNDERSØGELSENS FOKUS

Således er det i flere undersøgelser dokumenteret, at der er sammenhæng mellem lønåbenhed og ligeløn, hvorfor det er formålstjenligt at fokusere på manglende åbenhed om – og tabuisering af – løn, såfremt man ønsker ligeløn og ligestilling mellem kvinder og mænd. Dette er afsættet for, at Institut for Menneskerettigheder, der er udpeget som nationalt ligebehandlingsorgan for køn og dermed blandt andet arbejder for at fremme ligebehandling af kvinder og mænd, sætter fokus på emnet.

1.3 LÆSEVEJLEDNING

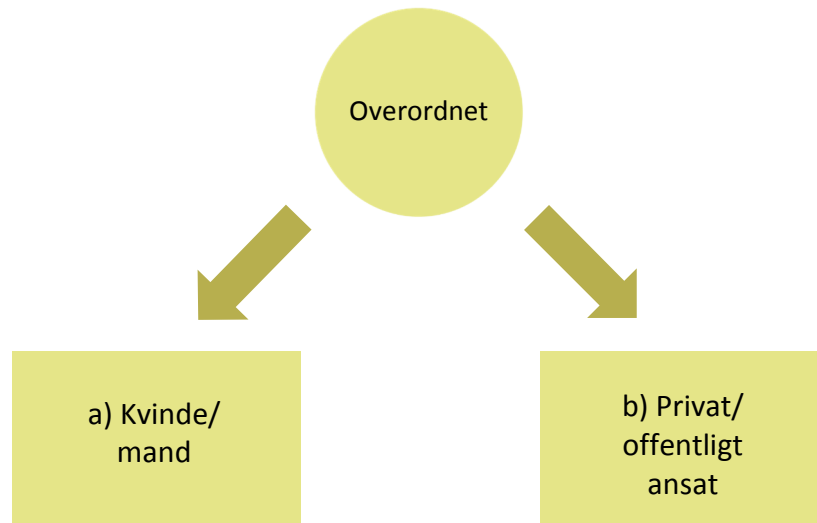
Kapitel 1: Indledning. Rapporten indledes med et kig på, hvorfor løn ikke bare er løn, men derimod forbundet med en række kulturelle værdier, som er vigtige for den enkelte medarbejder, hvilket kan være årsagen til, at løn ofte er omgærdet af hemmelighedskræmmeri og tabuisering. Desuden peges der på, at åbenhed om løn er interessant i forhold til ligestilling mellem kvinder og mænd.

Kapitel 2: Juridisk ramme. Fokus i kapitlet er regler, som er relevante for undersøgelsens analyser af lønåbenhed. Først og fremmest de regler, som findes i ligelønsloven, persondataloven og offentlighedsloven. Tre spørgsmål belyses: 1) Har en ansat ret til at videregive oplysninger om egen løn? 2) Har en ansat ret til at få indsigt i de lønoplysninger om den pågældende, som arbejdsgiveren behandler? 3) Kan en arbejdsgiver videregive oplysninger om en ansats løn til en anden ansat? I lighed med rapportens analyser belyses spørgsmålene ud fra den ansattes perspektiv (fra en individuel vinkel). Det er altså de juridiske rammer for lønåbenhed, dels indbyrdes mellem ansatte, dels i forholdet til deres arbejdsgiver, der sættes fokus på, mens de kollektive regler og aftaler om fx information og høring ikke er medtaget. Kapitlet afsluttes med en opsummering.

Kapitel 3: Metode. I dette kapitel præsenteres to videnskabelige metoder, der er anvendt for at tilvejebringe de data, rapportens analyser bygger på. Først fremlægges den metode, der er anvendt i forbindelse med en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse, Megafon har gennemført for Institut for Menneskerettigheder. Dernæst beskrives fremgangsmåden, der er anvendt ved gennemførelse af interview, herunder kontakten til interviewpersonerne samt en overordnet beskrivelse af disse.

Kapitel 4: Kortlægning. Kapitlet indledes med en gennemgang af eksisterende undersøgelser af omfanget af og holdninger til lønåbenhed. Hernæst præsenteres rapportens kortlægning, hvor formålet er at afdække, i hvor høj grad respondenterne oplever, at der forefindes åbenhed om løn på deres arbejdspladser. Analyserne i kapitel 4 er struktureret således, at afsættet er de generelle overordnede svar, respondenterne har givet på tværs af køn, alder, uddannelsesniveau, ansættelsessted med videre. Figurene i kapitlet gengiver udelukkende dette niveau af svar. Det kan dog give mening at anskue svarene fra forskellige perspektiver for at få et mere nuanceret billede af graden af lønåbenhed blandt specifikke grupper, hvorfor der i teksten – efter indledningsvis præsentationer af de respektive overordnede data – løbende kan være angivet svar med signifikante forskelle mellem a) kvinder/mænd og b) private/offentligt ansatte. Hermed også være sagt at såfremt der ikke er signifikante forskelle inden for disse to respektive grupper, så vil fordelingen af svar mellem disse ikke være at finde i analysen.

Figur 1: Fokus i kortlægningen



Kapitel 5: Interviewanalyser. I undersøgelsens andet analysekapitel er omdrejningspunktet interview med personer om oplevelser af åbenhed om løn på arbejdspladsen. Disse oplevelser fungerer som konkrete virkelighedsnære fortællinger og som illustrationer af resultaterne fra kortlægningen i kapitel 4, hvor fokus var kvantitativ udbredelse. Kapitlet har samme fokus som kortlægningen – og overordnet set samme struktur – hvorfor det for de fleste emner vil være muligt at henføre resultater fra det ene kapitel til det andet og dermed sammenholde blandt andet omfang af lønåbenhed og konkrete eksempler herpå.

Kapitel 6: Konklusion og anbefalinger. I rapportens afsluttende kapitel bliver der opsummeret og konkluderet på rapportens analyser, ligesom de kvantitative og kvalitative analyseresultater sammenholdes. Dette leder til en række anbefalinger til centrale aktører om initiativer og forandringer, der kan bidrage til at skabe større åbenhed om løn. Afslutningsvis forefindes nogle perspektiverende overvejelser.

Sidst i rapporten er der et appendiks, en oversigt over anvendt litteratur og endelig slutnoter.

2 JURIDISKE PERSPEKTIVER⁶

Denne rapport handler om åbenhed i forhold til personlige lønoplysninger i arbejdslivet. Vi bruger begrebet »lønåbenhed« til at betegne udveksling af personlige lønoplysninger mellem ansatte indbyrdes eller mellem ansatte og deres arbejdsgiver. Det kan være, når ansatte giver oplysning om egne lønforhold eller efterspørger oplysning om kollegaers lønforhold, eller når ansatte efterspørger oplysninger fra arbejdsgiveren om egne eller kollegaers lønforhold. Rapportens empiriske analyser (i kapitel 4 og 5) undersøger arbejdspladsens kultur og normer i relation til lønåbenhed.

Emnet har også vigtige rettighedsaspekter. Lønåbenhed har betydning for gennemsigtigheden i løndannelsen, og derfor har lønåbenhed betydning for interessevaretagelse og retssikkerhed i alle situationer, hvor håndhævelse af regler og aftaler om løn forudsætter sammenligning af lønninger – det er tilfældet både for ligelønsreglerne og for mange lønbestemmelser i aftaler og overenskomster. Samtidig sætter reglerne om beskyttelse af ansattes personoplysninger visse grænser for lønåbenhed.

I dette kapitel vil vi besvare følgende tre spørgsmål: 1) Har en ansat ret til at videregive oplysninger om egen løn? 2) Har en ansat ret til at få indsigt i de lønoplysninger om sig selv, som arbejdsgiveren behandler? 3) Kan en arbejdsgiver videregive oplysninger om en ansats løn til en anden ansat? De tre spørgsmål belyses – ligesom rapportens empiriske analyser – ud fra den ansattes individuelle perspektiv. Kapitlet handler om de individuelle rettigheder, der findes i ligelønsloven,⁷ persondataloven⁸ og – mere sporadisk – offentlighedsloven⁹ om de ovenfor nævnte tre spørgsmål om lønåbenhed.

Ligelønsloven indeholder to vigtige generelle regler i forhold til gennemsigtighed og lønåbenhed: For det første har alle ansatte ret til at videregive oplysninger om egen løn til enhver, og der er ingen krav om, i hvilke situationer dette kan ske. For det andet har alle ansatte ret til at få oplyst deres DISCO-jobkode eller anden jobkode, hvis de anmoder deres arbejdsgiver om det. Disse to rettigheder er placeret i ligelønsloven, fordi de har stor betydning for løngennemsigtighed og dermed for håndhævelse af ligelønsreglerne, men de gælder helt generelt i arbejdslivet og er ikke knyttet til en ligelønsproblematik.

Persondataloven fastlægger nogle helt generelle regler for behandling af personoplysninger og kommer på den måde også til at regulere arbejdsgiverens behandling af personoplysninger om de ansatte. Loven forpligter arbejdsgivere til at sørge for, at deres ansatte er informeret om, hvilke personoplysninger der indsamles som led i ansættelsesforholdet, og de ansatte har efter anmodning ret til adgang til egne oplysninger, det vil sige alle personoplysninger vedrørende deres løn. Persondataloven har også regler for, hvornår en arbejdsgiver er berettiget til at videregive lønoplysninger om nogle ansatte til andre ansatte. Der er ingen pligt til videregivelse, men altså heller ikke noget forbud.

Endelig giver offentlighedsloven ret til aktindsigt i dokumenter, som indgår i offentlige myndigheders sagsbehandling, herunder også i et vist omfang i personalesager. Det betyder, at enhver, inklusive ansatte på en offentlig arbejdsplads, som hovedregel kan få indsigt i oplysninger om andre offentligt ansattes grundløn, kvalifikations- og funktionsløn og særlige tillæg med videre.

Vi har, som det fremgår, valgt ikke at undersøge og omtale fx loven om information og høring¹⁰ og de dertil knyttede samarbejdsregler,¹¹ som drejer sig om de kollektive regler om virksomhedens information og høring af lønmodtagerrepræsentanter. Af samme grund er ligelønslovens § 5 a om information og høring om kønsopdelt lønstatistik kun omtalt i begrænset omfang. De kollektive aftaler om udveksling af lønoplysninger mellem overenskomstparter eller mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant er heller ikke medtaget (se fx KL og Forhandlingsfællesskabet 2015). Fravalget af det kollektive perspektiv skyldes udelukkende et praktisk behov for afgrænsning af rapportens tema.

For en samlet beskrivelse af ligelønsloven, persondataloven og offentlighedsloven henvises til litteraturen herom (Andersen med flere 2016, Waaben og Nielsen 2015, Ahsan 2014).

2.1 INTERNATIONAL BAGGRUND

Emnet lønåbenhed er ikke direkte defineret som begreb eller beskyttet i internationale regelsæt. Princippet om lønåbenhed har dog indirekte en bred menneskeretlig baggrund, som stammer fra både EU og Europarådet, og som især drejer sig om områderne ligeløn og persondataskyttelse.

I forhold til EU-retten indgår lønåbenhed i det overordnede grundlæggende princip om gennemsigtighed, der gælder generelt i EU-retten, og som især har betydning for muligheden for at sikre effektiv kontrol med overholdelse af EU-reglerne (Neergaard og Nielsen 2016). Lønåbenhed, herunder princippet om løngennemsigtighed, betragtes i den sammenhæng som en forudsætning for

effektiv overholdelse af ligelønsprincippet,¹² og gennemsigtighedsprincippet er belyst i en række EU-domme om ligeløn. EU-Kommissionen forventes i 2017 at afgive rapport om sin henstilling¹³ til medlemslandene om at styrke princippet om ligeløn til mænd og kvinder gennem åbenhed.¹⁴

I forhold til persondatabeskyttelse har reglerne om henholdsvis beskyttelse af ansattes persondata, ansattes adgang til egne oplysninger og arbejdsgivers adgang til videregivelse af oplysninger med henblik på opfyldelse af tredjemands interesser, fx andre ansattes berettigede interesser, alle betydning for lønåbenhed. Persondataloven gennemfører EU's persondatadirektiv¹⁵ samt grundlæggende rettigheder om beskyttelse af personoplysninger og privatliv.¹⁶

2.2 RET TIL AT VIDEREGIVE EGNE LØNOPLYSNINGER

Ligelønsloven¹⁷ giver i § 2 a ansatte ret til at videregive lønoplysninger om egne lønforhold. Reglen kom ind i loven,¹⁸ samtidig med at arbejdsgiveren for første gang fik pligt til at udlevere kønsopdelt lønstatistik.¹⁹ Bestemmelsen har til formål at understøtte større lønåbenhed, og den har ikke baggrund i tilsvarende EU-regler.

Reglen skal først og fremmest ramme de såkaldte "fortrolighedsklausuler", hvor arbejdsgivere, fx i ansættelseskontrakter eller personalehåndbøger, pålægger de ansatte ikke at tale om egne lønforhold. Et generelt vilkår i en ansættelseskontrakt, som pålægger den ansatte fuld fortrolighed om lønforhold – eller et tilsvarende påbud – er således ikke lovligt i Danmark.

De ansatte kan altså lovligt give oplysninger om deres egen løn til enhver, hvis de ønsker dette. Bestemmelsen fastlægger ingen særlige krav om, i hvilke situationer en ansat kan videregive oplysninger om egne lønforhold. Videregivelsen kan fx ske i forbindelse med forberedelse og gennemførelse af en konkret sag om ligeløn. Den kan også ske, hvor der ikke er nogen mistanke om eller relation til forskelsbehandling, det vil fx sige som led i sædvanlige lønforhandlinger.

Den enkelte ansatte har ret til selv at beslutte, om og i givet fald til hvem oplysningerne gives. Det betyder først og fremmest, at de ansatte på en arbejdsplads frit kan tale med hinanden om egne lønoplysninger. De kan også frit oplyse deres tillidsrepræsentanter, repræsentanter for deres fagforbund eller enhver anden om disse lønforhold.

Det fremgår af bemærkningerne til ligelønslovens § 2 a, at der ved bedømmelsen af en ansats frihed til at ytre sig om sin løn er taget udgangspunkt i, at "udveksling (herunder til interesseorganisation) af informationer om lønvilkår

formentlig altid kan ske, idet der ikke kan siges at være nogen saglig diskretionsforpligtelse i forhold til løn".²⁰

Uanset at reglen i § 2 a er placeret i ligelønsloven, sikrer den således enhver ansats ret til altid at kunne videregive oplysninger om egne lønforhold til den eller de personer, som den ansatte selv vælger – også i forhold, som ikke vedrører ligeløn.

Denne ret er beskyttet imod repressalier i lovens § 3, som forbyder arbejdsgivere at afskedige eller i øvrigt udsætte ansatte for ugunstig behandling som reaktion på en klage, eller fordi de har fremsat krav om ligeløn eller har videregivet oplysninger om løn.²¹ Mens ligelønsloven således har klare regler, som beskytter mod repressalier fra arbejdsgiveren, omfatter lovens sanktionsbestemmelse²² derimod ikke krænkelse af retten til at videregive lønoplysninger, dvs. at den arbejdsgiver, som pålægger sine ansatte fortrolighed om løn i strid med § 2 a, ikke kan pålægges en godtgørelse (Andersen med flere 2016). Dette spørgsmål er dog ikke afgjort i praksis.²³

I virksomheder, hvor de ansatte generelt ikke tilslutter sig lønåbenhed, kan det være vanskeligt for enkelte ansatte at praktisere denne ret til at videregive lønoplysninger. Mødes den ansatte, som ønsker lønåbenhed, med chikane og mobning fra kollegaer, kan disse repressalier alt efter deres karakter behandles i virksomhedens samarbejdsorganer som et samarbejdsproblem eller eventuelt rejses over for arbejdsgiveren som et arbejdsmiljø- eller fagretligt spørgsmål (Kristiansen 2014).

2.3 RET TIL AT FÅ OPLYSNINGER FRA ARBEJDSGIVER OM EGNE LØNFORHOLD

Regler om ansattes ret til at få oplysning fra arbejdsgiveren om deres egne lønforhold findes primært i ligelønsloven og persondataloven. Begge love understøtter fra hvert sit perspektiv gennemsigtighed og saglighed i arbejdsgiverens behandling af personoplysninger i løndannelsen. Ligelønsloven giver i § 5 b ansatte ret til oplysning om deres personlige DISCO-jobkode. Persondatalovens § 31 giver ansatte ret til indsigt i de personoplysninger, som arbejdsgiveren behandler om dem.

2.3.1 RET TIL AT FÅ OPLYST EGEN DISCO-JOBKODE

Ligelønsloven giver den enkelte ansatte ret til, hvis den ansatte ønsker det, at få oplyst af sin arbejdsgiver, hvilken DISCO-kode arbejdsgiveren har registreret den pågældende under i forbindelse med arbejdsgiverens indberetning af lønoplysninger til Danmarks Statistik eller en lønmodtagerorganisation. Hvis

arbejdsgiveren har anvendt en anden kode end DISCO-koden i denne forbindelse, har den ansatte ret til at få denne kode oplyst.²⁴

DISCO-koden²⁵ er en sekscifret jobkode, som bruges til at kategorisere arbejdstagernes arbejdsfunktioner. DISCO-koden gør det muligt at sammenligne lønnen for personer med samme kode, det vil sige samme arbejdsfunktion, forudsat at koden er kendt. DISCO-koden optræder i flere sammenhænge. Vigtigst er, at både virksomheder og organisationer med 10 eller flere fuldtidsbeskæftigede og den offentlige forvaltning årligt indberetter lønoplysninger knyttet til en personlig DISCO-kode²⁶ til Danmarks Statistik.²⁷ Danmarks Statistik bruger indberetningerne til at udarbejde både landsdækkende lønstatistik og kønsopdelt lønstatistik for de udvalgte virksomheder, som er omfattet af ligelønslovens § 5 a.²⁸

Retten til at få oplyst sin egen jobkode kom ind i ligelønsloven i 2014 samtidig med en ændring af reglerne om kønsopdelt lønstatistik i § 5 a.²⁹ Da lovbemærkningerne betegner retten som "en generel ret" og henviser til, at en lønmodtager har brug for at kende sin DISCO-kode for at vurdere, om den pågældendes løn bryder med ligelønsprincippet, må retten til at få oplysningen antages at omfatte alle ansatte, som tildeles en DISCO-kode.

Retten til at få oplyst sin DISCO-kode er beskyttet mod repressalier i ligelønslovens § 3, som forbyder arbejdsgiveren at afskedige en ansat, fordi denne har fremsat krav efter lovens § 5 b.

Ret til oplysning om egen DISCO-kode må desuden anses for at være omfattet af retten til indsigt i persondatalovens § 31, som er omtalt nedenfor.

2.3.2 DEN REGISTREREDES INDSIGTSRET

Persondatalovens³⁰ § 31 forpligter den dataansvarlige (arbejdsgiveren) til at give indsigt i de oplysninger, som arbejdsgiveren behandler om den registrerede (den ansatte), hvis vedkommende ønsker det (egenacces). Den ansatte har som udgangspunkt ret til adgang til egne oplysninger. Der er dog ingen oplysningspligt, hvis hensynet til den registreredes interesse i at få oplysningen findes at burde vige for afgørende private eller offentlige interesser.³¹

OM PERSONDATALOVEN I ARBEJDSLIVET

Persondataloven fastlægger de generelle regler for behandling af personoplysninger, og den har til formål at afveje persondatabeskyttelse over for samfundsmæssige behov. Den gælder også i arbejdslivet i såvel den offentlige som den private sektor. I arbejdslivet skal persondatareglerne spille sammen med de arbejdsretlige regler, som har en anden baggrund og karakter (Blume og Kristiansen 2002). Problemstillinger knyttet til arbejdsgiverens behandling af medarbejderes data skal derfor ses i sammenhæng med de gældende arbejds- og ansættelsesretlige regler.

Alle virksomheder med ansatte indsamler personoplysninger til brug for personaleadministration, herunder fastsættelsen af lønninger. Denne interne anvendelse af oplysninger er omfattet af persondataloven (Ahsan 2014). Stort set al behandling af ansattes persondata, som er foretaget af arbejdsgiveren, vil være omfattet af loven (Kristiansen 2014, Nielsen 2016).³² I den private sektor omfatter loven derudover ikke-elektronisk systematisk behandling.³³

Datatilsynet har udarbejdet en vejledning om rettigheder, herunder om arbejdsgivers oplysningspligt og den ansattes indsigtretsret.³⁴ Vejledningen behandler ikke forståelsen af reglerne specifikt i forhold til de personoplysninger, der vedrører ansattes lønforhold. Datatilsynet har ikke offentliggjort afgørelser om egenaces i relation til lønoplysninger.

Efter instituttets vurdering må ansatte fx have ret til efter anmodning at få udleveret resultater af færdighedstest (se også Blume og Kristiansen 2002) og andre typer resultater, der indeholder personbaserede vurderinger af den enkelte, og som er indsamlet til brug for indplacering af den ansattes løn. Det må også følge af § 31 i persondataloven, at den ansatte kan få oplyst de personoplysninger, der behandles i forbindelse med den ansattes DISCO-kode, herunder oplysninger om selve koden. Det må antages, at alle virksomheder, der skal indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik, foretager en behandling af personoplysninger i forbindelse med DISCO-koden, som er omfattet af lovens § 31, idet der anvendes edb eller i hvert fald behandling i et register.

Da virksomhederne efter al sandsynlighed ikke sletter koden efter indberetningen, er oplysningen formentlig ikke undtaget i medfør af undtagelsesbestemmelsen i § 32 vedrørende statistiske formål.

Persondataloven indeholder også regler i §§ 28 og 29 om, at arbejdsgiveren af egen drift skal sikre sig, at de ansatte er informeret om de oplysninger, der indsamles om dem, og hvem disse oplysninger gives til. Arbejdsgiveren skal blandt andet oplyse ansatte om, at de har en ret til indsigt efter lovens § 31. Formålet er at gøre det muligt for den registrerede at varetage sine interesser i relation til de oplysninger, der er indsamlet, herunder kræve indsigt efter § 31. Datatilsynet har så vidt vides ikke truffet afgørelser om §§ 28 og 29 for så vidt angår lønoplysninger.

Persondataloven beskæftiger sig ikke med beskyttelse mod repressalier af ansatte, såfremt de mødes med negativ behandling fra arbejdsgiveren, når de bruger deres rettigheder efter persondataloven. Hvis der sker afskedigelse af denne grund, må de ansættelsesretlige regler om usaglighed med videre antagelig kunne påberåbes.

HVAD ER PERSONOPLYSNINGER OM LØN?

De oplysninger, der er omfattet af persondataloven, defineres som "enhver information om en identificeret eller identificerbar fysisk person (den registrerede)".³⁵ Lønoplysninger omfattet af loven må derfor være enhver personhenførbart information, der indeholder oplysning om selve lønnens størrelse eller om lønbegrundelser, det vil sige forhold, som virksomheden behandler til brug for fastsættelse af den pågældende persons løn. Subjektive vurderinger af en ansat er også personoplysninger (Ahsan 2014). Der kan også være tale om behandling af personoplysninger i en lønstatistik, som viser lønoplysninger for grupper.³⁶

Omfanget og karakteren af personlige lønoplysninger bestemmes blandt andet af det lønsystem og den løndannelse, virksomheden har valgt. Nogle steder består de af ledelsens egne observationer om medarbejdernes præstationer, mens der andre steder indsamles mere omfattende oplysninger om den ansatte til brug for tildeling af point, karakter eller anden indplacering i relation til fastlagte faktorer som fx indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed.³⁷

Persondataloven opdeler personoplysninger i tre typer: 1) Følsomme oplysninger, 2) oplysninger om andre rent private forhold og 3) almindelige ikkefølsomme oplysninger. Der gælder forskellige betingelser og procedurer for behandling af personoplysninger afhængigt af oplysningernes følsomhed.³⁸ Lønoplysninger – det vil sige oplysninger om størrelsen af en ansats løn og eventuelle løntillæg samt om begrundelser for lønforbedringer, tillæg med videre – anses for at være almindelige ikkefølsomme oplysninger.³⁹

EKSEMPLER PÅ PERSONOPLYSNINGER I RELATION TIL LØNFASTSÆTTELSE

- Lønnen og dens bestanddele, fx diverse tillæg
- Individuelle resultater af færdighedstests og lignende, performancemålinger, produktivitetstal, resultatopfyldelse
- Ledelsens observationer om den pågældende
- Oplysninger modtaget i den ansattes ansøgning eller indhentet i forbindelse med ansættelsesprocessen til brug for lønindplacering af den pågældende
- Den tildelte DISCO-kode samt de oplysninger om medarbejderens jobindhold, der behandles af arbejdsgiver til brug for tildeling af koden.

2.4 ARBEJDSGIVERS ADGANG TIL AT VIDEREGIVE OPLYSNINGER OM ÉN ANSATS LØN TIL EN ANDEN ANSAT

Reglerne om ansattes adgang til at få oplysninger om andre ansattes lønforhold findes primært i persondataloven og offentlighedsloven, som indeholder ganske forskellige regler. En offentlig arbejdsgivers videregivelse af personoplysninger, herunder oplysninger om en ansats løn, til tredjemand vil umiddelbart kunne komme på tale, når en tredjemand, fx en ansat, anmoder om det, eller på arbejdsgiverens eget initiativ. En anmodning fra en ansat behandles efter offentlighedslovens⁴⁰ regler om ret til aktindsigt. En videregivelse på arbejdsgivers eget initiativ behandles efter persondatalovens⁴¹ regler, som ikke fastsætter nogen pligt til videregivelse.⁴² Hvor persondataloven for det offentlige område kan siges at supplere offentlighedsloven, er den for det private område den centrale lovgivning, når det gælder de ansattes mulighed for at modtage personhenførbare lønoplysninger om kollegaer.

Det betyder, at der er forskel på de lovmæssige rammer for lønåbenhed for henholdsvis offentligt ansatte og privatansatte. Da der tillige er forskel på, hvilket vejledningsmateriale om persondataloven, der tilbydes fra Datatilsynet til henholdsvis offentligt og privat ansatte, er teksten i det følgende afsnit opdelt således, at det offentlige og det private område beskrives hver for sig. Desuden beskrives sidst i afsnittet nogle overvejelser om samspillet mellem persondataloven og ligelønsloven, som naturligvis gælder for begge sektorer.

2.4.1 DET OFFENTLIGE OMRÅDE

En offentlig arbejdsgivers videregivelse af lønoplysninger behandles således i både offentlighedsloven og persondataloven.

2.4.1.1 OFFENTLIGHEDSLOVEN

Offentlighedsloven giver enhver ret til aktindsigt i dokumenter, som indgår i en offentlig myndigheds sagsbehandling.⁴³ For personalesager gælder det kun i et vist omfang, idet enhver som hovedregel kan få aktindsigt i oplysninger om en offentlig ansats navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver, lønmæssige forhold og tjenesterejser.⁴⁴ De lønmæssige forhold, som arbejdsgiveren skal oplyse om, er grundlønnen, merarbejdsvederlag, kvalifikations- og funktionsløn, særlige tillæg, fratrædelsesgodtgørelse og pension med videre.⁴⁵ Der er derimod ikke pligt til at videregive oplysninger om de nærmere omstændigheder i forbindelse med tildeling af tillæg, det vil sige de oplysninger, som i rapporten kaldes "lønbegrundelser". Baggrunden for adgangen til aktindsigt er, at disse oplysninger kan være af reel interesse for offentligheden og samtidig antages at kunne udleveres til andre borgere uden væsentlige skadevirkninger for de ansatte eller for ansættelsesmyndigheden.⁴⁶

Selvom offentligt ansatte ifølge offentlighedsloven (i modsætning til persondataloven) har krav på at få visse lønoplysninger, omtales loven ikke, når fx Beskæftigelsesministeriet og arbejdsmarkedets parter beskriver praktiske værktøjer til forbedring af løngennemsigtighed.⁴⁷

2.4.1.2 PERSONDALOVEN. DATATILSYNETS VEJLEDENDE UDTALELSE

Datatilsynet har i en vejledende udtalelse beskrevet, hvornår videregivelse af oplysninger om offentligt ansattes løn er lovlig.⁴⁸ Udtalelsen er blevet til på baggrund af en række henvendelser fra offentlige arbejdsgivere og faglige organisationer.

Videregivelse kan ske, hvis den registrerede (altså den ansatte) har givet udtrykkeligt samtykke hertil.⁴⁹

Videregivelse kan også ske uden samtykke. Hvis der ikke foreligger samtykke fra den registrerede (en ansat), kan videregivelse af oplysninger om dennes lønforhold ske, når videregivelsen er nødvendig for at varetage en berettiget interesse hos den dataansvarlige (arbejdsgiveren) eller den tredjemand (fx en anden ansat), som ønsker at modtage oplysninger. Det er samtidig en betingelse, at hensynet til den ansatte, hvis oplysninger videregives, ikke overstiger denne interesse.⁵⁰ Arbejdsgiveren eller den ansatte, som ønsker at modtage oplysningerne, vil også kunne forfølge andre interesser end deres egne, men de

skal være berettigede. Det er arbejdsgiveren, som skal foretage vurdering og afvejning af disse interesser og hensyn, og der er tale om en konkret interesseafvejning. Der er således ingen pligt til videregivelse. Arbejdsgiverens skøn kan efterprøves af Datatilsynet.⁵¹

Ifølge Datatilsynet skal afvejningen tage udgangspunkt i arbejdspladsens konkrete lønstruktur. Det er navnlig væsentligt, om lønforhandlinger varetages af en fagforening, en tillidsrepræsentant eller eventuelt foregår individuelt. Indholdet af overenskomster og eventuelle lokalaftaler om lønforhold, som anvendes på den enkelte arbejdsplads, kan også tillægges betydning.

EKSEMPLER PÅ BERETTIGEDE INTERESSER (CITERET FRA DATATILSYNETS UDTALELSE)

- Behovet for, at en forhandlingsberettiget tillidsrepræsentant kan varetage sit hverv
- Behovet for i lønforhandlingssituationer at kende lønniveauet for at kunne varetage sine interesser i relation til indgåelse af aftaler om løntillæg
- Behovet for i lønforhandlingssituationer at kende til begrundelser for tillæg for at vurdere, om man besidder kvalifikationer eller varetager funktioner, der kan udløse tillæg
- Behovet for at have en rimelig forventning om egne lønmuligheder
- Behovet for at kunne arbejde målrettet på at kvalificere sig til eventuelle løntillæg
- Behovet for at sikre, at de ansatte forstår, hvordan den lokale løndannelse sker, herunder sammenhængen mellem mål og principper og den konkrete udmøntning.

Hensynet til den registrerede defineres i udtalelsen som ”hensynet til de ansattes interesse i at beskytte deres privatliv og holde oplysninger om indtægtsforhold m.m. for sig selv”. Datatilsynet udtaler samtidig, at det må indgå i afvejningen, at oplysninger om løn og om størrelsen af løntillæg for den enkelte offentligt ansatte er omfattet af reglerne om aktindsigt i offentlighedsloven.

Datatilsynet når i sin udtalelse frem til, at persondataloven tillader arbejdsgiverens videregivelse af oplysninger om navne på tillægsmodtagende fuldmægtige, størrelsen af tillæg samt begrundelsen for tillæg til andre fuldmægtige på ansættelsesstedet. Det gælder, forudsat at oplysningerne ikke indeholder negativt ladede udtalelser om en ansat. Denne videregivelse anses ifølge Datatilsynet for nødvendig, for at tillidsrepræsentanten kan varetage de ansattes interesser i relation til aftaler om løntillæg.⁵²

2.4.2 DET PRIVATE OMRÅDE

Persondatalovens almindelige behandlingsregler gælder både for den offentlige og private sektor. Datatilsynets vejledende udtalelse beskæftiger sig som nævnt dog kun med videregivelse af oplysninger om offentligt ansattes løn, og kommentaren til persondatalovens afvejningsregel i § 6, stk. 1, nr. 7 (Waaben og Nielsen 2015), gengiver i vidt omfang Datatilsynets vejledende udtalelse. Det betyder, at adgangen til videregivelse af oplysninger om privatansattes løn heller ikke er nærmere behandlet i lovkommentaren.

Et vigtigt spørgsmål er derfor, hvad der gælder for videregivelse af oplysninger om privatansattes løn. En privat arbejdsgivers videregivelse af personoplysninger, herunder oplysninger om en ansats løn, til tredjemand vil ligesom på det offentlige område kunne komme på tale, når en tredjemand, fx en ansat, anmoder om det, eller på arbejdsgiverens eget initiativ. Kan Datatilsynets argumentation, herunder i relation til de offentligt ansattes berettigede forhandlingsinteresser, anvendes også for privatansatte? Hvilken vægt skal bestemmelser i overenskomster og lignende tillægges? Og er der flere forhold end dem, der er nævnt i Datatilsynets udtalelse vedrørende det offentlige område, som bør inddrages – eventuelt for begge områder – når videregivelse af lønoplysninger efter persondataloven skal vurderes?

I det følgende beskrives nogle supplerende argumenter, som efter instituttets opfattelse er væsentlige, når persondatalovens afvejningsregel i § 6, stk. 1, nr. 7, skal anvendes i praksis i forbindelse med arbejdsgiveres videregivelse af ansattes personlige lønoplysninger. Disse argumenter kan i øvrigt efter instituttets opfattelse gøres gældende på både det offentlige og det private område.

1. Det forekommer, at videregivelse af lønoplysninger afvises med den begrundelse, at det er i strid med persondataloven at lade tillidsrepræsentanter og andre se individuelle lønoplysninger. (Erhardtson og Svansø 2016). En generel afvisning af at videregive lønoplysninger til tredjemand, som fx begrundes med hensyn til den registrerede medarbejders privatliv, har imidlertid ikke støtte i persondatalovens behandlingsregler. En sådan generel ret til at være anonym kan ikke

antages at følge af afvejningsreglen i § 6, stk. 1, nr. 7, som forudsætter en konkret vurdering og afvejning.

2. Behandlingsreglerne i persondatalovens § 6 giver mulighed for videregivelse uden et samtykke fra den registrerede.⁵³ En registreret ansats konkrete ønske om, at oplysninger om den pågældendes lønforhold holdes fortroligt, kan derfor ikke i sig selv begrunde, at der ikke bør ske videregivelse til tredjemand. Afvejningsreglen i stk. 1, nr. 7, forudsætter, at varetagelse af hensynet til den registrerede begrundes konkret og med andre forhold, og at dette hensyn derefter indgår i en afvejning.
3. I lyset af det generelle forbud mod fortrolighedsklausuler i ligelønsloven, som er beskrevet ovenfor, kan en henvisning til arbejdsgiverens egen interesse i diskretion formentlig heller ikke anses for legitim og tillægges betydning. En sådan interesse kan derfor næppe indgå i afvejningsreglen, som forudsætter afvejning af konkrete berettigede interesser.
4. Ifølge Datatilsynet har de offentligt ansatte i deres lønforhandlinger behov for at kende lønniveauet og begrundelser for tillæg for navngivne kollegaer, og det betyder som nævnt ovenfor, at arbejdsgiveren kan videregive disse oplysninger uden at overtræde persondataloven. Privatansattes løn fastsættes imidlertid i langt højere grad som individuel løn og ved individuelle lønforhandlinger med deres leder, end det er tilfældet for de offentligt ansatte.⁵⁴ Privatansatte har derfor – ligesom de offentligt ansatte – berettigede interesser i at kende lønniveau og lønbegrundelser for kollegaer. Disse oplysninger er nødvendige for at kunne varetage deres konkrete interesser i forbindelse med lønforhandling. I vurderingen efter afvejningsreglen bør det efter instituttets opfattelse endvidere indgå, at en arbejdsgiver – ud over at være dataansvarlig i relation til den registrerede – også har en loyalitetspligt over for sine ansatte, både i forhold til overholdelse af individuelle lønmodtagerrettigheder i lovgivningen og til overholdelse af overenskomstens lønbestemmelser (Munkholm 2016).

2.4.3 SAMSPIL MELLEML PERSONDATALOVEN OG LIGELØNSLOVEN

Arbejdsgiveres adgang til videregivelse af lønoplysninger, der er knyttet til en ligelønsproblematik, er et væsentligt emne, som er fælles for det offentlige og det private område. Datatilsynets vejledende udtalelse beskæftiger sig ikke med dette emne.

Det forhold, at lønåbenhed er reguleret af flere forskellige grundlæggende rettigheder, nemlig både om diskrimination og om persondatabeskyttelse, afføder i praksis uklarhed om, hvordan persondatareglerne skal anvendes i praksis, når lønoplysninger ønskes behandlet i et ligelønsperspektiv. Uklarheden har betydning, både når fx udlevering af lønoplysninger ønskes vedtaget ved lov som fx ligelønslovens § 5 a, og når arbejdsmarkedets parter centralt eller lokalt ønsker at indgå aftaler om udlevering af lønoplysninger. Den seneste sammenlignende analyse af gennemførelsen af ligelønsprincippet i EU⁵⁵ omtaler vanskeligheder med at anvende løngennemsigtighed i en række lande, blandt andet fordi der råder uenighed eller uklarhed om persondatareglernes rækkevidde på dette område.

I Danmark har persondataloven været genstand for fortolkning og diskussion, hver gang ligelønslovens § 5 a om kønsopdelt lønstatistik er blevet ændret, hvilket er sket fire gange,⁵⁶ siden bestemmelsen første gang blev indføjet i loven i 2001. Beskæftigelsesministeriet⁵⁷ har i den forbindelse udtalt, at lønoplysninger i relation til kønsopdelt lønstatistik kan behandles inden for persondatalovens rammer, blandt andet som overholdelse af en retlig forpligtelse for arbejdsgiveren,⁵⁸ af hensyn til samfundsinteresser⁵⁹ og på grundlag af afvejningsreglen.⁶⁰

Instituttet peger i relation til ligelønsspørgsmålet yderligere på følgende argument, som er væsentligt, når persondatalovens afvejningsregel skal anvendes:

5. Håndhævelse af diskriminationsregler forudsætter typisk lønsammenligninger på individniveau. I relation til afvejningsreglens betingelser må det anses for at være nødvendigt for både privat og offentligt ansatte at kunne kontrollere, om den individuelle løn er i overensstemmelse med ligelønsloven.⁶¹ Det udgør derfor en tungtvejende interesse for videregivelse, hvis en ansat på baggrund af konkrete ligelønsproblemer eller mistanke herom har behov for at kende sammenlignelige kollegaers lønninger. Denne interesse skal afvejes konkret over for hensynet til de pågældende kollegaer.

OPSUMMERING

Formålet med dette kapitel var at søge svar på følgende tre spørgsmål: 1) Har en ansat ret til at videregive oplysninger om egen løn? 2) Har en ansat ret til at få indsigt i de lønoplysninger om sig selv, som arbejdsgiveren behandler? 3) Kan en arbejdsgiver videregive oplysninger om en ansats løn til en anden ansat?

Det første spørgsmål kan besvares med et uforbeholdent ja, idet ligelønsloven giver en sådan mulighed. Retten er beskyttet mod repressalier fra den arbejdsgiver, som behandler ansatte, der udnytter retten til at tale om løn, dårligt. Retten er derimod ikke beskyttet, sådan at arbejdsgivere, der pålægger deres ansatte fortrolighed, kan idømmes godtgørelse.

Også det andet spørgsmål kan besvares bekræftende. Dels giver ligelønsloven en ansat ret til at få oplyst sin DISCO-kode, forudsat at den pågældende beder om det. Også denne ret er beskyttet mod eventuelle repressalier fra arbejdsgiverens side. Dels giver persondataloven som udgangspunkt en ansat ret til indsigt i de personoplysninger, som behandles om den pågældende, forudsat at den pågældende beder om det.

Det tredje spørgsmål – kan en arbejdsgiver videregive oplysninger om en ansats løn til en anden ansat? – kan besvares bekræftende, i den forstand at persondataloven ikke forbyder dette. Om videregivelse kan ske, afhænger af en afvejning af de legitime interesser og behov, som henholdsvis arbejdsgiveren, den registrerede ansatte og den ansatte, der ønsker at modtage oplysningen, har. For offentligt ansatte har Datatilsynet vejledt om en række situationer, hvor arbejdsgiveren kan videregive disse lønoplysninger. Endvidere giver offentlighedsloven som hovedregel enhver ret til indsigt i offentligt ansattes lønmæssige forhold. For de privatansatte findes der ikke tilsvarende vejledning fra Datatilsynet. Endvidere forefindes der ikke nogen vejledning fra Datatilsynet om spørgsmålet om forholdet mellem persondataloven og ligelønsloven.

3 METODE OG DATA

Hensigten med denne rapport er at undersøge åbenhed om løn på arbejdspladsen med afsæt i data, som er tilvejebragt til dette formål. Undersøgelsen er designet således, at dataene er såvel kvantitative som kvalitative, idet hver type data har sine styrker og svagheder, men i fællesskab komplementerer de hinanden på en sådan facon, at det samlede billede af undersøgelsesfeltet indeholder ”rigere data og en mere nuanceret forståelse af den sociale virkelighed” (Eskjær og Helles 2015, side 126), end hvis en af datatyperne stod alene. Undersøgelsen indledes med en kortlægning i form af kvantitative data, det vil sige tal, hvor en lang række repræsentativt udvalgte personer får tilsendt et onlinespørgeskema, som de udfylder, hvorefter dataene behandles. Herved opnås en viden om omfanget/udbredelsen af de oplevede forhold, man ønsker belyst. Anden del af rapportens empiriske undersøgelser udgøres af kvalitative interview, hvor en begrænset mængde personer relativt dybdegående fortæller om deres konkrete erfaringer og oplevelser med lønåbenhed eller mangel på samme. Tilsammen bidrager dataene fra de to forskelligartede metoder til, at man opnår en indsigt igennem såvel bredde og omfang som dybde og nuancer. Populært sagt kan man sige, at kortlægningen og de kvantitative data udgør en talmæssig belysning, mens interviewene og de kvalitative data supplerer med virkelighedsnære historier.

3.1 SPØRGESKEMA

Til at gennemføre kortlægningen af åbenhed om løn på arbejdspladsen har Institut for Menneskerettigheder indgået et samarbejde med analysebureauet Megafon. Dette samarbejde indbefattede kvalitetssikring af spørgeskema udarbejdet af Institut for Menneskerettigheder, udsendelse af spørgeskema, tilvejebringelse af data, kvalitetssikring af data, levering af grunddata i frekvens- og krydstabeller samt gennemlæsning og kvalitetssikring af instituttets analyse af disse data (rapportens kapitel 4).

Konkret har Megafon kontaktet medlemmer af »Megafon-panelet« med forespørgsel om at deltage i undersøgelsen, hvor respondenterne anonymt skulle udfylde spørgeskemaet over internettet.⁶² Efter en indledende screening, hvor personer, der var selvstændige eller ikke var i arbejde på tidspunktet for dataindsamlingen, blev frasorteret, endte antallet af respondenter på 1.007

personer, som alle er +18 år og i arbejde (Megafon 2016). Antallet af respondenter er afstemt med Megafon, som skriver: "For en undersøgelse af denne art er 1000 interview et passende antal interview til at give tilstrækkelig statistisk sikkerhed for de opnåede resultater" (Megafon 2016, side 2).⁶³

Spørgeskemaet blev besvaret af respondenterne i perioden 22. juli 2016 kl. 12 til 29. juli 2016 kl. 13, og fordelingen af respondenter er efterfølgende vægtet efter køn, alder og bopælsområde i forhold til den aktuelle fordeling af Danmarks befolkning.⁶⁴

For hvert svar er der af Megafon foretaget en yderligere analyse af, om svaret varierer i relation til dels respondentens køn, dels respondentens ansættelsessector. Begrundelsen for at fokusere på variation i svarene i forhold til netop køn og sektor er, at eksisterende undersøgelser (jævnfør kapitel 4) viser, at svarene ofte varierer i forhold til disse. I selve analysen af kortlægningen præsenteres forskelle på svarene i forhold til køn og ansættelsessector kun, såfremt de er statistisk signifikante på minimum et 95-pct.-niveau, idet "95%-niveauet er en alment accepteret standard i både kommerciel og videnskabelig sammenhæng" (Megafon 2016, side 3).

De 1.007 respondenter, som indgår i spørgeskemaundersøgelsen, er kønsmæssigt nogenlunde ligeligt fordelt med 516 kvinder og 491 mænd. Blandt disse er 585 ansat i den private sektor, mens de resterende 422 er offentligt ansatte. Inden for sidstnævnte gruppe er 242 ansat i kommune, 71 i region, og 109 i staten. Endelig tilkendegiver 837 respondenter, at de er medlem af en fagforening, hvorimod 168 ikke er.⁶⁵

3.2 INTERVIEW

Kontakten til interviewpersonerne er foregået gennem to kanaler. Indledningsvis blev medlemmer af Det Nationale Ligelønsnetværk, der blandt andet består af lønmodtagerorganisationer, og som Institut for Menneskerettigheder har været en del af siden 2011, bedt om hjælp til at etablere kontakt til medlemmer, der eventuelt ville være interesserede i at lade sig interviewe. Som følge heraf blev der gennemført interview med seks personer. Eftersom der stadig var forhold, som med fordel kunne blive yderligere belyst, kontaktede vi Megafon, der havde tilvejebragt undersøgelsens kvantitative data, med en forespørgsel om at rekruttere interviewpersoner. Herfra fik vi en liste med kontaktoplysninger og grunddata på 20 personer, der havde tilkendegivet, at de ville deltage. Det lykkedes os efterfølgende at interviewe syv af disse.

De 13 interview blev gennemført i perioden fra 23. november 2016 til 4. januar 2017. Af praktiske årsager blev alle – på nær ét – interview gennemført via

telefon, ligesom de blev optaget for efterfølgende at blive udskrevet i deres fulde ordlyd. Den gennemsnitlige varighed af interviewene er 38 minutter.

Forud for interviewene fik deltagerne tilsendt en e-mail, hvor det fremgår, at interviewet bliver optaget, og at alle udtalelser, der vil blive anvendt som citater i rapporten, kommer til at fremstå i anonymiseret form. Samme forhold nævnes indledningsvis, når interviewpersonerne bliver ringet op. Konkret blev det tilstræbt, at interviewene forløb som en almindelig hverdagssamtale med en uformel tone, om end interviewererne havde en semistruktureret interviewguide med emner og spørgsmål for at sikre, at alle væsentlige forhold blev berørt. Vægten af emnerne varierede fra interview til interview, idet interviewpersonerne havde forskelligartede erfaringer, og det dermed var naturligt med forskellige fokus. Det havde dog også betydning, hvor meget de enkelte emner var blevet belyst under tidligere gennemførte interview – om det var underbelyste forhold i materialet som helhed, som skulle adresseres.

Personerne, som er blevet interviewet, er på interviewtidspunktet mellem 27 år og 62 år med et gennemsnit på 46 år.⁶⁶ Kønsfordelingen er seks kvinder og syv mænd. Blandt kvinderne er tre offentligt ansatte, mens tre er privatansatte. Fordelingen blandt mændene er seks i det private og én i det offentlige. I alt er ni af interviewpersonerne altså privatansat, mens fire er ansat i den offentlige sektor. 83 pct. er organiseret i en fagforening, mens 17 pct. ikke er.

Det skal nævnes, at interviewpersonerne ikke kun har delt erfaringer fra deres nuværende ansættelsesforhold, hvorfor flere offentligt ansatte også fortalte om oplevelser som tidligere privatansatte og omvendt. Deres oplevelser stammer fra vidt forskellige områder, fx banksektoren, daginstitution, IT-virksomhed, kommune, mediehus, transportsektoren og uddannelsesinstitution. Uddannelsesmæssigt er der en overvægt af personer med akademisk baggrund.

4 KORTLÆGNING

I dette kapitel præsenteres resultaterne af undersøgelsens spørgeskemaanalyse i form af en kortlægning af, hvor udbredt samtaler om løn er på arbejdspladsen, herunder begrundelser for at tale/ikke at tale om løn, samt ansattes kendskab til egen og kollegaers løn, arbejdspladsens lønpolitik og lovgivningen. Eftersom Institut for Menneskerettigheder er særligt interesseret i forskelle mellem kvinder og mænd, vil et gennemgående fokus være herpå. Et andet fokus vil være ansattes beskæftigelsesforhold, det vil sige, om de er privat eller offentligt ansat, idet undersøgelser (jævnfør nedenfor) viser, at det er forskelle forbundet hermed, ligesom de ansattes rettigheder også – på visse områder – er forskellige (jævnfør kapitel 2).

I analysen forefindes en række figurer, som visualiserer resultaterne. Disse figurer gengiver dog kun resultaterne på et overordnet niveau, mens eventuelle forskelle i forhold til mænd/kvinder samt privat/offentligt ansatte er at finde i den tekst, som omkranser figurerne. Spørgsmålene, som har dannet baggrund for svarene i de respektive figurer, er at finde umiddelbart over figurerne.⁶⁷

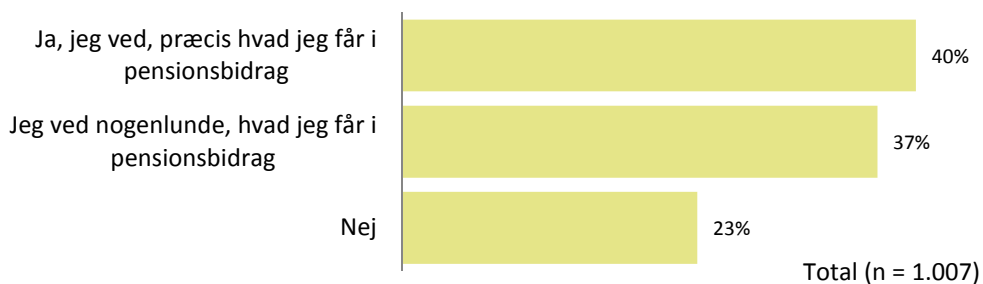
4.1 KENDESKAB TIL LØN, LØNPOLITIK OG LOVGIVNING

Lønåbenhed starter med, at medarbejderne kender til og kan forstå deres egen løn. Ellers kan den enkelte medarbejder have svært ved at bidrage til samtaler med kollegaerne – og dermed bryde tabuet – om løn. En typisk forestilling vil nok være, at medarbejdere selvfølgelig ved, hvad de modtager i modydelse for deres arbejdskraft. Dette billede er også det, som kommer til syne i vores kortlægning, idet 99 pct. af respondenterne angiver, at de 'præcis' eller 'nogenlunde' ved, hvad de får i løn. Det være sig før såvel som efter skat. Dette betyder, at stort set alle er i besiddelse af viden om egne lønforhold, der gør, at de kvalificeret kan bidrage til samtaler om løn på arbejdspladser – om ikke andet så på et overordnet niveau – såfremt de ønsker dette.

Spørger man ind til de dele, der udgør respondenternes løn, så svarer 62 pct. 'ja', og 35 pct. 'delvist' til at forstå de forskellige oplysninger om løndelev, der er at finde på deres lønseddel. En mindre del (4 pct.) svarer 'nej'.

Løn består typisk af flere forskellige elementer, hvoraf pensionsbidrag ofte er af betydelig størrelse. Her er respondenternes viden dog mere begrænset, idet 23 pct. svarer, at de ikke ved, hvad de får i pensionsbidrag.

Figur 2: Fordeling af svar på spørgsmålet »Ved du, hvad du får i pensionsbidrag?«



© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

Mens ét er viden om, hvad man får i løn, det vil sige, hvad der står på lønsedlen, så er noget andet, om medarbejderne har indblik i, hvorledes lønfastsættelsen foregår i virksomheden, hvor de er ansat. Altså indblik i arbejdspladsens lønpolitik såsom begrundelserne for, hvilke opgaver, funktioner, præstationer med videre virksomheden honorerer for.⁶⁸ Her svarer knap halvdelen (44 pct.), at der forefindes sådanne kriterier. Næsten hver fjerde (23 pct.) angiver, at der ikke eksisterer nedskrevne kriterier for fastsættelse af løn på deres arbejdsplads. Blandt kvinderne er der tale om 19 pct., og blandt mændene er det 27 pct. Hver tredje respondent (33 pct.) – fordelt på 39 pct. af kvinderne og 27 pct. af mændene – svarer, at de ikke ved, om der forefindes sådanne nedskrevne kriterier på deres arbejdsplads.

Figur 3: Fordeling af svar på spørgsmålet »Er der nedskrevne kriterier for fastsættelse af løn på din arbejdsplads?«

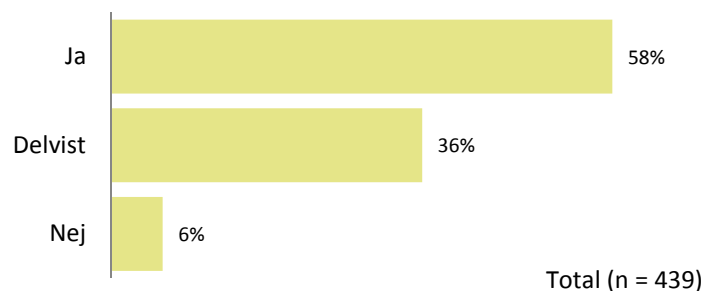


© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

32 pct. privatansatte og 11 pct. offentligt ansatte svarer, at der ikke er nedskrevne kriterier for lønfastsættelse på arbejdspladsen, hvor de er ansat. Omvendt svarer 35 pct. privatansatte og 55 pct. offentligt ansatte, at der forefindes sådanne kriterier der, hvor de er beskæftiget. Andelen, som ikke har kendskab til en sådan type kriterier, er ens for begge grupper (33 pct.).

Rettes blikket mod de 44 pct., som angiver, at der eksisterer nedskrevne kriterier for lønfastsættelse på deres arbejdsplads (jævnfør ovenfor), så svarer 58 pct. i denne undergruppe af respondenter, at de kender til disse kriterier, mens 36 pct. kun delvist kender til dem.

Figur 4: Fordeling af svar på spørgsmålet »Kender du til kriterierne for fastsættelse af løn på din arbejdsplads?«

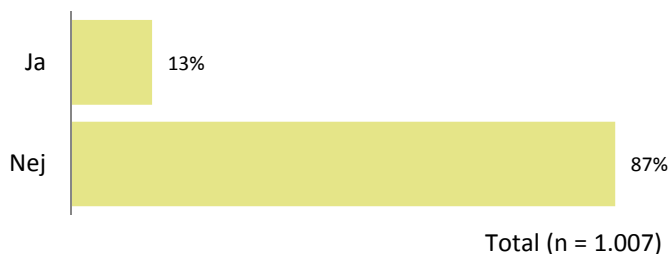


© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

Overordnet set er det altså hver fjerde respondent (25 pct.) i kortlægningen, der angiver at være ansat på en arbejdsplads med nedskrevne kriterier for lønfastsættelse, som også samtidig svarer 'ja' til at kende til disse. Med andre ord angiver tre ud af fire (75 pct.), at deres kendskab til kriterier for lønfastsættelse er fraværende eller ufuldkomment på en eller anden måde.

DISCO-koden er et praktisk instrument, som bruges til at identificere kollegaer, det lønmæssigt kan give mening at sammenligne sig med (jævnfør kapitel 2). Den kan med fordel anvendes i forbindelse med åbenhed og samtaler omkring løn på arbejdspladsen. Blandt respondenterne i kortlægningen angiver 13 pct. at have kendskab til, at de har en sådan jobkode.

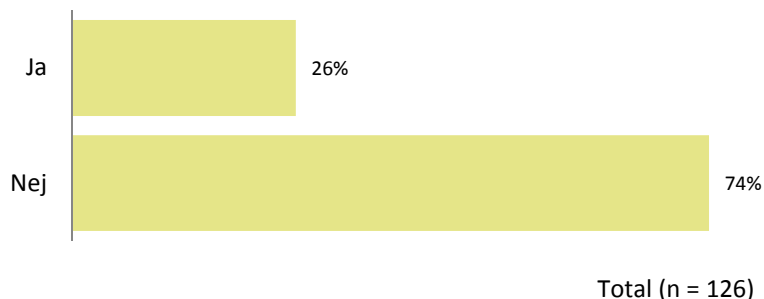
Figur 5: Fordeling af svar på spørgsmålet »Ved du, at du har en jobkode (DISCO-kode), du kan bruge, hvis du vil finde dig selv i Danmarks Statistiks lønstatistik og sammenligne din løn med andres løn?«



© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

Blandt gruppen af respondenter, der ved, at de har en jobkode (de ovenstående 13 pct.), svarer 26 pct., at de kender til deres egen kode. I alt betyder det, at omkring 3 pct. af alle respondenter i kortlægningen ved, at der findes en DISCO-kode, og de kender samtidig til deres egen kode.

Figur 6: Fordeling af svar på spørgsmålet »Kender du din egen jobkode (DISCO-kode)?«

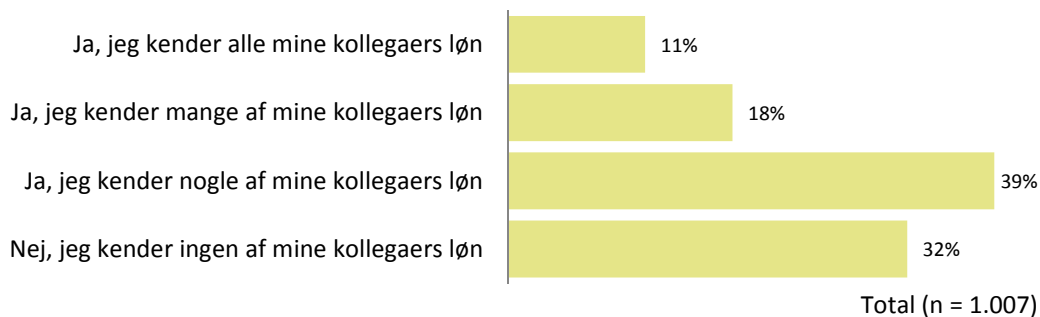


© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

4.1.1 KOLLEGAERNES OPGAVER OG LØN

På spørgsmålet, om de kender deres kollegaers løn, svarer 32 pct., at de ikke har et sådan kendskab, mens 39 pct. svarer, at de kender nogle af kollegaernes, 18 pct., at de kender mange af kollegaernes løn, og 11 pct., at de kender alle deres kollegaers løn.

Figur 7: Fordeling af svar på spørgsmålet »Kender du dine kollegaers løn?«

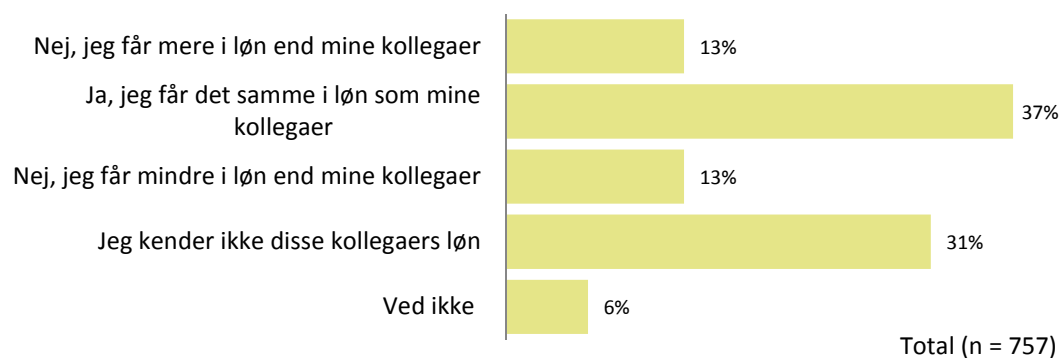


© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

Vi har også spurgt ind til viden om kollegaernes arbejdsforhold – om de har kendskab til kollegaer, der varetager samme opgaver, som de selv. Her svarer 24 pct. af respondenterne, at de ikke har et sådant kendskab, mens 75 pct. svarer bekræftende på spørgsmålet. Således har hver fjerde ikke umiddelbart viden om kollegaer, som gør en eventuel sammenligning mulig. Det fremgår videre af kortlægningen, at flere offentligt ansatte (80 pct.) end privatansatte (72 pct.) kender til kollegaer med samme opgaver, som de dermed potentielt kan sammenligne sig med.

I kortlægningen spørges der endvidere ind til, om de ovennævnte 75 pct., der har kollegaer med samme arbejdsopgaver, får samme løn som disse kollegaer. Her svarer 31 pct., at de ikke kender til disse kollegaers løn og hermed ikke kan vurdere, om de får den samme løn. Lidt flere (37 pct.) angiver, at de får samme løn som deres kollegaer. Endelig svarer 13 pct., at de får mere i løn end deres kollegaer, mens en lige så stor andel (13 pct.) angiver, at de får mindre i løn end deres kollegaer.

Figur 8: Fordeling af svar på spørgsmålet »Får du det samme i løn, som de gør?«



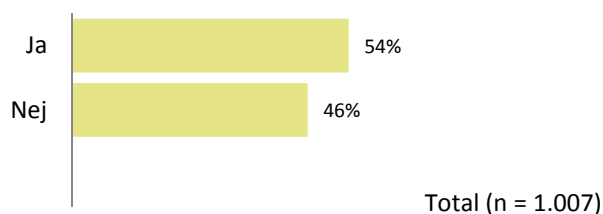
© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

4.1.2 LOVGIVNING

Som nævnt i rapportens juridiske ramme (kapitel 2) så har ansatte på danske arbejdspladser ret til at udveksle lønoplysninger og drøfte løn indbyrdes, hvis de ønsker dette – uden at blive mødt med repressalier eller lignende.

Kortlægningen viser, at næsten halvdelen (46 pct.) ikke er bekendt med denne ret. Der er flere privatansatte (49 pct.) end offentligt ansatte (42 pct.), der ikke kender til retten.

Figur 9: Fordeling af svar på spørgsmålet »Ved du, at du ifølge ligelønsloven har ret til at tale om løn og udveksle lønoplysninger med dine kollegaer og andre personer?«



© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

OPSUMMERING

- **23 pct. ved ikke, hvad de får i pensionsbidrag.**
- **25 pct. af respondenterne angiver, at der er nedskrevne kriterier for fastsættelse af løn på deres arbejdsplads, og at de kender til disse.** De resterende respondenter svarer, at der ikke er sådanne kriterier, at de ikke har kendskab til sådanne kriterier, eller at kriterierne eksisterer, men at de kun delvist eller slet ikke kender til disse.
- **3 pct. kender deres jobkode (den såkaldte DISCO-kode), som man kan bruge, hvis man ønsker at finde sig selv i Danmarks Statistiks lønstatistik og sammenligne sin løn med andres løn.** Tilsvarende kender 13 pct. til eksistensen af denne kode.
- **32 pct. kender ikke deres kollegaers løn.**

- **24 pct. ved ikke, om de har kollegaer, der varetager samme opgaver, som de selv gør.**
- **Blandt respondenter, som har kollegaer med samme arbejdsopgaver, svarer 31 pct., at de ikke kender til disse kollegaers løn.**
- **46 pct. er ikke klar over, at de ifølge ligelønsloven har ret til at tale løn og udveksle lønoplysninger med deres kollegaer og andre personer.** Flere privatansatte (49 pct.) end offentligt ansatte (42 pct.) kender ikke til denne ret.

4.2 LØNÅBENHED OG -TABU PÅ ARBEJDSPLADSEN

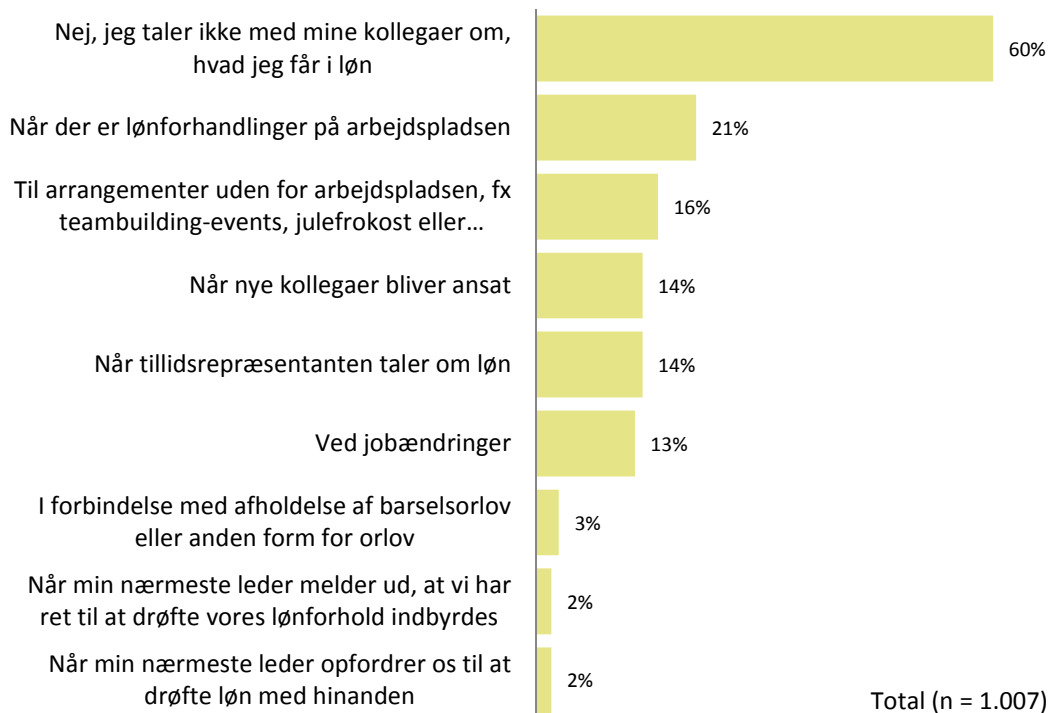
For at afdække, i hvor høj grad der bliver talt om løn på de danske arbejdspladser, har vi spurgt respondenterne, om de taler med deres kollegaer om, hvad de får i løn. Af svarene fremgår det, at mere end halvdelen (60 pct.) ikke taler med deres kollegaer om, hvad de får i løn. Kigger man nærmere på, hvordan respondenter, som er ansat i henholdsvis det private og det offentlige, svarer, så kan vi se, at privatansatte (65 pct.) i højere grad end offentligt ansatte (53 pct.) angiver, at løn ikke er noget, de drøfter med deres kollegaer.

Af kortlægningen fremgår det desuden, at det primært er i forbindelse med lønforhandlinger på arbejdspladsen, at der bliver talt om løn, idet 21 pct. angiver dette som anledning. Det viser sig, at 16 pct. taler løn med sine kollegaer, når de deltager i sociale sammenkomster uden for arbejdspladsen. 14 pct. svarer, at de drøfter løn på arbejdspladsen, når nye kollegaer ansættes, og her er det i højere grad mænd (17 pct.) end kvinder (11 pct.), der indleder samtaler med deres kollegaer om løn.

14 pct. oplever, at hvis arbejdspladsens tillidsrepræsentant taler om løn, så følger de trop. Der forefindes imidlertid en forskel blandt offentligt og privat ansatte, idet 22 pct. offentligt ansatte og 7 pct. privatansatte indleder samtaler med kollegaer i kølvandet på tillidsrepræsentantens talen om løn. 13 pct. taler med sine kollegaer om løn i forbindelse med jobændringer. Dette er mere udpræget blandt offentligt ansatte (16 pct.) end privatansatte (11 pct.). En lille del af respondenterne fortæller, at de indleder samtaler om løn med kollegaerne i forbindelse med afholdelse af orlov, fx barselsorlov (3 pct.), når deres nærmeste leder melder ud, at de har en lovbestemt ret til at drøfte

lønforhold indbyrdes (2 pct.), og når lederen direkte opfordrer dem til at tale løn med hinanden (2 pct.).

Figur 10: Fordeling af svar på spørgsmålet »Taler du med dine kollegaer om, hvad du får i løn? Hvis ja, hvornår taler I om, hvad du får i løn?« (Der kan angives flere svar)



© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

4.2.1 BEGRUNDELSER FOR IKKE AT TALE LØN MED KOLLEGAER

Hvis man fokuserer på gruppen bestående af de ovennævnte 60 pct., der svarer, at de ikke taler med deres kollegaer om, hvad de får i løn, så begrundes størstedelen (55 pct.) deres tilbageholdenhed med, at de betragter løn som en personlig sag.⁶⁹ Der ses en kønsforskel i disse besvarelser, idet flere mænd (62 pct.) end kvinder (48 pct.) angiver denne begrundelse. Man ser en lignende forskel, når svarene ansues fra respondenternes ansættelsessted, idet flere privatansatte (60 pct.) end offentligt ansatte (46 pct.) angiver, at de ikke ønsker at tale løn, da det er en personlig sag.

En relativt hyppig begrundelse (19 pct.) for ikke at tale med sine kollegaer om løn er, at løn betragtes som kompliceret. Kortlægningen finder, at kvinder (22 pct.) i højere grad end mænd (16 pct.) oplever dette.

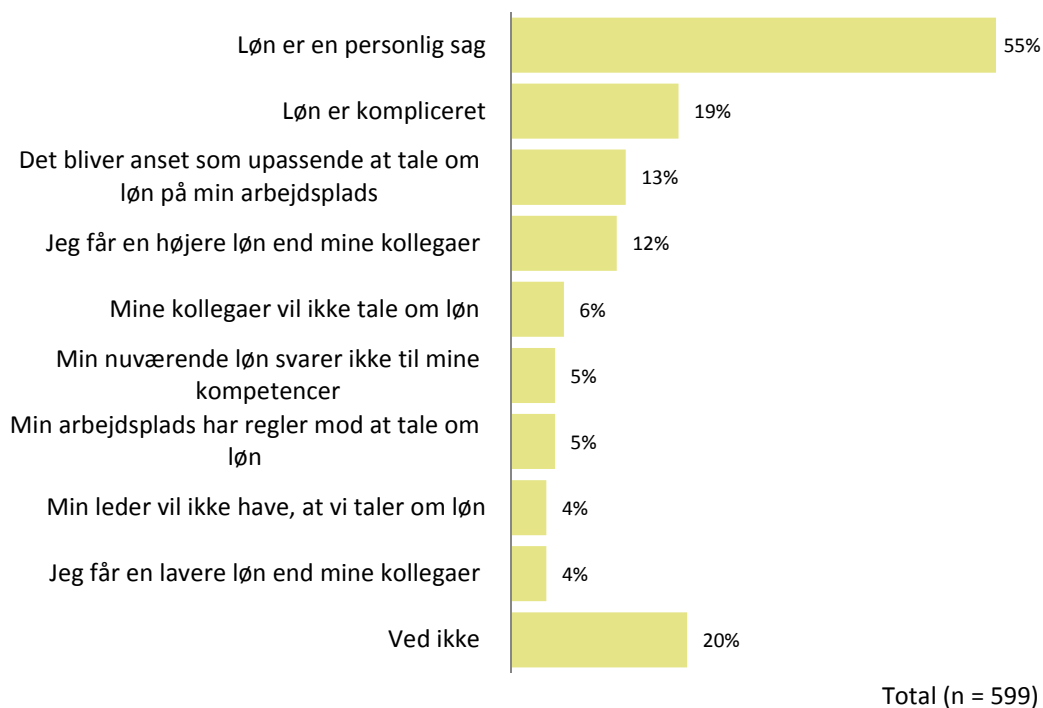
13 pct. af respondenterne oplever en arbejdskultur, hvor det anses som upassende at tale om løn. Det er primært mænd (17 pct. mod 10 pct. kvinder) og privatansatte (17 pct. mod 7 pct. offentligt ansatte), som oplever denne kulturelle barriere.

12 pct. angiver, at det, at de får højere løn end deres kollegaer, gør, at de ikke er villige til at tale åbent om løn på arbejdspladsen. Modsat svarer en mindre andel (4 pct.), at de ikke ønsker at tale løn på arbejdspladsen, fordi de får lavere løn end deres kollegaer.

Visse respondenter begrundet deres uvillighed til at tale løn med, at deres kollegaer ikke ønsker at tale om løn (6 pct.), eller at deres nuværende løn ikke svarer til deres kompetencer (5 pct.).

For 5 pct. af respondenternes vedkommende findes der regler på arbejdspladsen om ikke at tale om løn. Dette er mere udbredt på private (7 pct.) end på offentlige (1 pct.) arbejdspladser. I tråd hermed angiver 4 pct. af respondenterne, at deres leder ikke vil have, at de taler om løn, hvilket fordeler sig på 6 pct. af de privatansatte og 1 pct. af de offentligt ansatte.

Figur 11: Fordeling af svar på spørgsmålet »Hvad er grunden til, at du ikke taler med dine kollegaer om, hvad du får i løn?« (Der kan angives flere svar)



På et overordnet niveau svarer 33 pct. af alle respondenter i kortlægningen, at de ikke taler løn, idet de betragter løn som en privat sag. Den tilsvarende andel, hvis begrundelse er, at løn er kompliceret, er 11 pct. Endelig angiver 8 pct. af alle respondenter, at det anses som upassende at tale løn på arbejdspladsen.

4.2.2 FORHOLD, SOM KAN SKABE STØRRE ÅBENHED OM LØN

Respondenterne er også blevet bedt om at forholde sig til, hvad der kunne få dem til at tale (mere) om løn med deres kollegaer. Her fremhæver 35 pct. de kulturelle barrierer som væsentlige, idet en kultur, der tillader åbenhed omkring løn, er vigtig. Flere offentligt ansatte (39 pct.) end privatansatte (33 pct.) mener dette.

21 pct. af de adspurgte er slet og ret afvisende over for at tale om løn og angiver, at der ikke er noget, som kan få dem til det. Kortlægningen viser i øvrigt, at privatansatte (26 pct.) er mere afvisende end offentligt ansatte (14 pct.) over for at deltage i uformelle samtaler om løn.

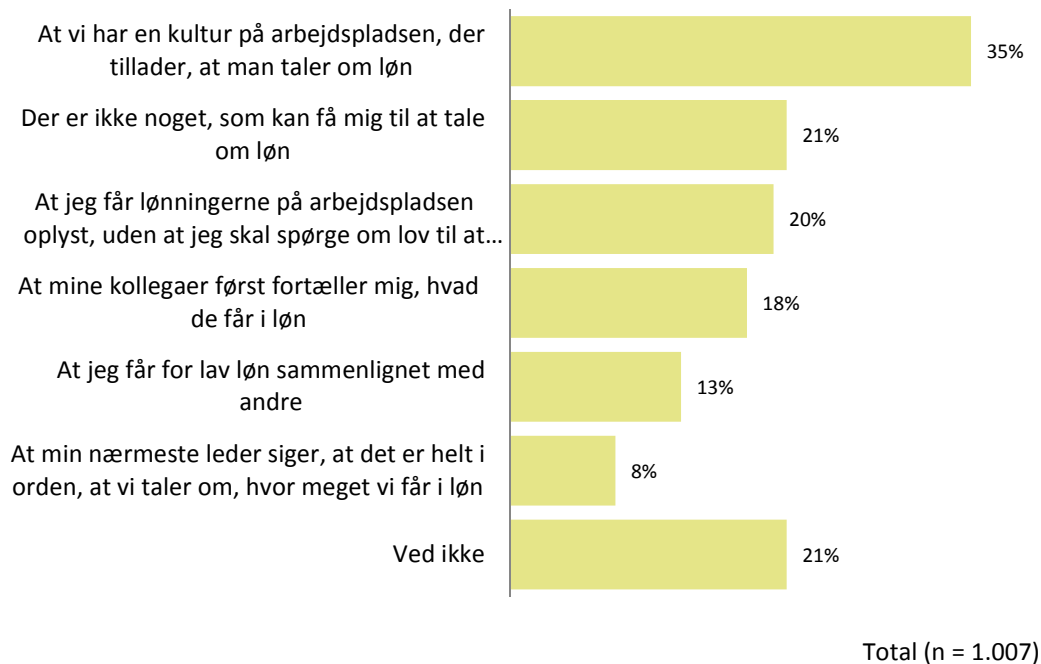
Hver femte respondent (20 pct.) giver udtryk for, at hvis de kunne få informationer om lønningerne på arbejdspladsen oplyst uden selv at skulle spørge om lov til at se dem, ville det kunne få dem til at tale løn med deres kollegaer.

Lidt færre (18 pct.) ønsker, at deres kollegaer tager initiativ og fortæller, hvad de får i løn. Dette vil få dem til selv at dele oplysninger om løn og bidrage til åbenheden.

Det at få for lav løn sammenlignet med sine kollegaer er også et forhold, der kan få en række respondenter (13 pct.) til at åbne munden og tale løn. Her ses en kønsforskel i svarene, idet 11 pct. af kvinderne og 6 pct. af mændene mener, at et relativt lavt lønniveau vil betyde, at de begynder at tale om løn.

8 pct. udtrykker, at de vil tale om løn med deres kollegaer, hvis deres nærmeste leder melder ud, at det er i orden, at de ansatte taler med hinanden om, hvor meget de får i løn.

Figur 12: Fordeling af svar på spørgsmålet »Er der nogle ting, [...] der kunne være med til at få dig til at tale om løn med dine kollegaer?« (Der kan angives flere svar)

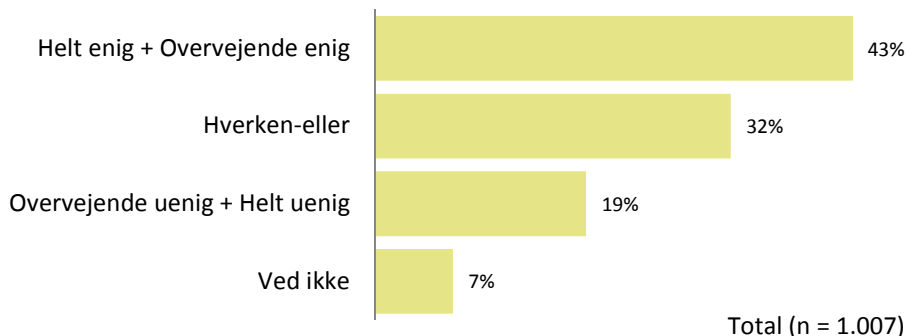


© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

4.2.3 ØNSKE OM AT TALE OM LØN

Kortlægningen viser, at 43 pct. af respondenterne ville ønske, at det var almindeligt at tale om løn på deres arbejdsplads, mens 19 pct. ikke er tilhængere af, at løn bliver et almindeligt samtaleemne.

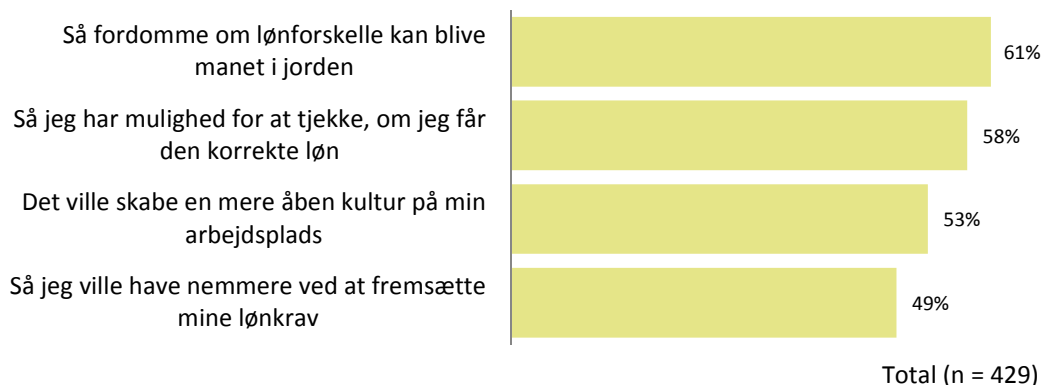
Figur 13: Fordeling af holdninger til udsagnet »Jeg ville ønske, at det var almindeligt at tale om løn på min arbejdsplads«



© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

Dette ønske om aftabuivering af løn begrundes med, at fordomme om lønforskelle kan blive manet i jorden (61 pct.); at de får mulighed for at tjekke, om de får den korrekte løn (58 pct.); at arbejdspladskulturen generelt vil blive mere åben (53 pct.); og endelig at de som resultat heraf vil have nemmere ved at fremsætte lønkrav i forbindelse med lønforhandlinger (49 pct.).

Figur 14: Fordeling af svar på spørgsmålet »Hvorfor vil du ønske, at det var almindeligt at tale om løn på din arbejdsplads?« (Der kan angives flere svar)



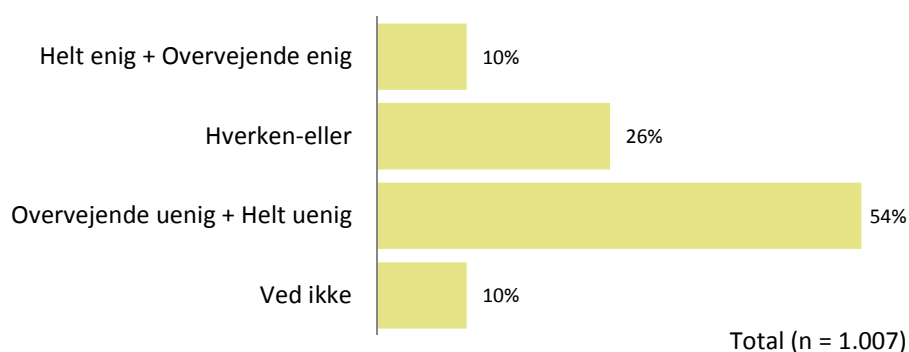
© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

I sammenhæng med begrundelsen om nemmere at være i stand til at fremsætte lønkrav som følge af større lønåbenhed spurgte vi alle respondenterne i kortlægningen, om de er enige eller uenige i, at det vil være et godt redskab at kende til deres kollegaers løn, såfremt de selv skal forhandle løn. Her svarer 63 pct. bekræftende, mens 12 pct. er uenige i, at en sådan viden ville være anvendelig i denne sammenhæng.

4.2.4 LEDERENS UDMELDINGER

Som tidligere angivet så har lederen betydning for, hvorvidt der bliver talt om løn på arbejdspladsen. Vi har derfor kortlagt, hvor stor en andel af respondenterne der oplever at have en chef, som gør dem opmærksom på, at de som medarbejdere har en lovbestemt ret til at drøfte deres lønforhold indbyrdes. En sådan positiv udmelding oplever 10 pct. af respondenterne. Modsat udtrykker mere end halvdelen (54 pct.), at de ikke har mødt en sådan dialogfremmende udmelding fra deres leder.

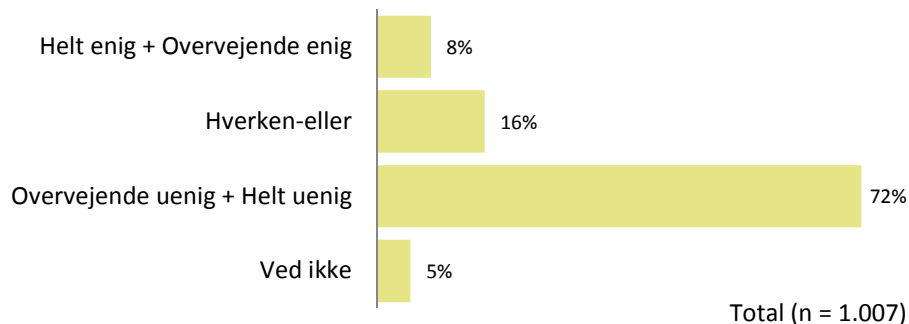
Figur 15: Fordeling af holdninger til udsagnet »Min leder har orienteret mig om, at jeg har ret til at drøfte lønforhold med mine kollegaer«



© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

Vi også spurgt respondenter om det modsatte scenarie – om deres leder opfordrer dem til ikke at tale løn med deres kollegaer. En sådan opfordring møder 8 pct., mens langt størstedelen (72 pct.) ikke oplever dette. Her kan der identificeres en forskel i respondenternes svar, afhængigt af om de er offentligt eller privat ansat. Således svarer 11 pct. af de privatansatte og 4 pct. af de offentligt ansatte, at deres leder har opfordret dem til ikke tale løn indbyrdes. Ligeledes svarer flere offentligt ansatte (83 pct.) end privatansatte (64 pct.), at de ikke møder sådanne udmeldinger.

Figur 16: Fordeling af holdninger til udsagnet »Min leder har opfordret mig til IKKE at tale om løn med mine kollegaer«

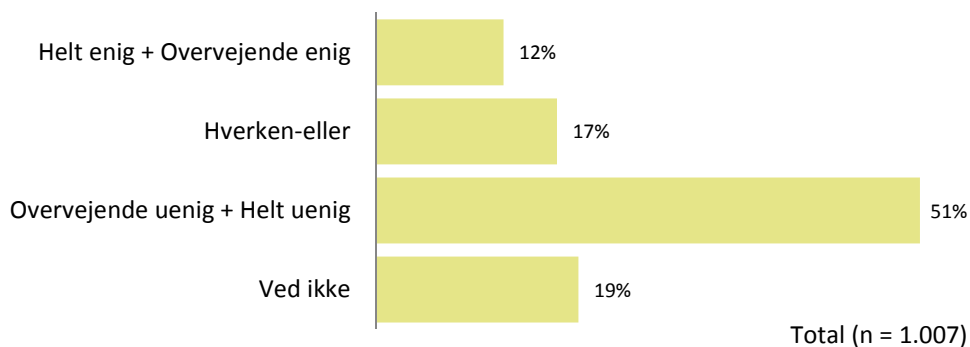


© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

Kortlægningen viser altså, at visse respondenter oplever, at deres leder opfordrer til, at de taler løn indbyrdes (10 pct.), mens andre respondenter har en leder, som opfordrer dem til at afholde sig herfra (8 pct.).

Vi har også kigget lidt nærmere på de udmeldinger, som respondenterne oplever, at der kommer fra ledelsen i forbindelse med lønforhandlinger. Her har vi indledningsvis spurgt ind til, om respondenterne har fået oplysninger om løn fra ledelsen, inden forhandlingerne gik i gang. 12 pct. svarer, at de har modtaget sådanne oplysninger, mens halvdelen (51 pct.) ikke har. I forhold til sidstnævnte eksisterer der en kønsforskel, idet flere mænd (55 pct.) end kvinder (47 pct.) angiver ikke at have modtaget sådanne oplysninger i forbindelse med lønforhandlinger.

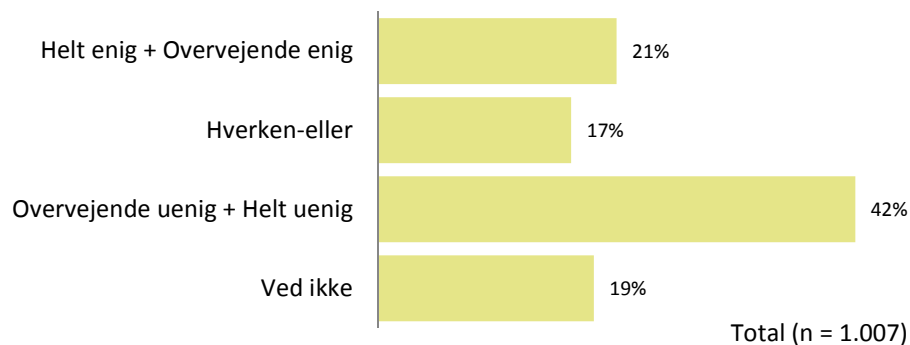
Figur 17: Fordeling af holdninger til udsagnet »Sidste gang, der blev forhandlet løn på arbejdspladsen, fik jeg oplysninger om løn fra ledelsen, inden lønforhandlingerne startede«



© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

Et andet væsentligt aspekt af åbenhed om løn vedrører formidling af resultaterne, når forhandlingerne er tilendebragt. Her svarer 21 pct., at deres leder ved sidste lønforhandling efterfølgende gav en tilbagemelding om udfaldet, mens 42 pct. ikke oplever en sådan opfølgning. Blandt de privatansatte fik 19 pct. resultaterne formidlet af lederen, mens andelen blandt de offentligt ansatte var 24 pct.

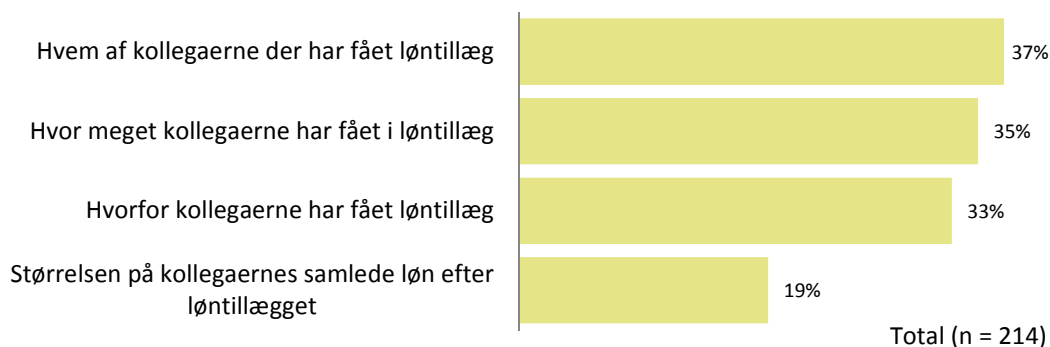
Figur 18: Fordeling af holdninger til udsagnet »Sidste gang, der blev forhandlet løn, fik jeg oplysninger fra ledelsen om resultaterne, da lønforhandlingerne var afsluttet«



© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

Endelig har vi specifikt spurgt den gruppe, som har angivet at modtage oplysninger fra ledelsen om resultaterne (de 21 pct. i ovenstående figur), om hvilke oplysninger de har modtaget. Her svarer 37 pct., at de har fået oplysninger om, hvem af deres kollegaer der har fået løntillæg. 35 pct. oplyser, at de er informeret om, hvor meget kollegaerne har fået i tillæg. Og 33 pct. angiver, at de er blevet orienteret om begrundelserne for, at kollegaerne har fået tillæg. Endelig svarer 19 pct., at de fik kendskab til størrelsen af kollegaernes samlede løn efter tillægget.⁷⁰

Figur 19: Fordeling af svar på spørgsmålet »Hvilke oplysninger om forhandlingsresultaterne får du fra ledelsen?«⁷¹

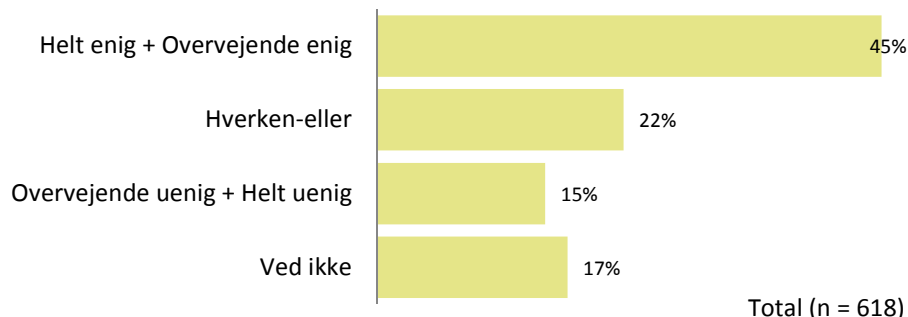


© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

I forhold til alle svarene kan der gennemgående identificeres forskelle, når disse anskues ud fra, om respondenterne er offentligt eller privat ansat. Færre privatansatte (21 pct.) end offentligt ansatte (56 pct.) får oplysninger om, **hvem** af deres kollegaer der efter forhandlinger får tildelt tillæg. Tilsvarende informeres færre af de privatansatte (21 pct.) end af de offentligt ansatte (50 pct.) om, hvor meget kollegaerne har fået i tillæg. Og samme fordeling finder vi i relation til oplysninger om, hvorfor kollegaerne har fået tillæg, idet færre privatansatte (19 pct.) end offentligt ansatte (47 pct.) orienteres herom. Slutteligt oplyser færre offentligt ansatte (13 pct.) end privatansatte (24 pct.), at de blev informeret om størrelsen på kollegaernes samlede løn inklusive det ny erhvervede tillæg, når forhandlingerne var afsluttet.

I kortlægningen svarer 61 pct., at de er 'overvejende uenig', 'helt uenig' eller 'ved ikke' på spørgsmålet, om de fik oplysninger fra ledelsen om resultaterne efter sidste lønforhandling på arbejdspladsen (se figur 18). Denne gruppe blev efterfølgende spurgt, om de kunne tænke sig at få sådanne oplysninger om forhandlingsresultaterne fra deres ledelse. Her angiver næsten halvdelen (45 pct.), at det er noget, de er interesseret i. Modsat svarer 15 pct., at det ikke er noget, de ønsker.

Figur 20: Fordeling af holdninger til udsagnet »Jeg kunne godt tænke mig at få oplysninger om forhandlingsresultaterne fra ledelsen«



© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

OPSUMMERING

- **60 pct. taler ikke med deres kollegaer om, hvad de får i løn.** Dette er i højere grad tilfældet for privatansatte (65 pct.) end for offentligt ansatte (53 pct.).
- **Den hyppigste grund til ikke at tale løn med sine kollegaer er, at løn opfattes som en personlig sag (55 pct.).** Flere mænd (62 pct.) end kvinder (48 pct.) og flere privatansatte (60 pct.) end offentligt ansatte (46 pct.) er af denne opfattelse. Derudover angiver respondenterne blandt andet, at løn er kompliceret (19 pct.); at det er upassende at tale om løn (13 pct.); og at man får højere løn end sine kollegaer (12 pct.).
- **35 pct. svarer, at de vil være mere villige til at tale om løn, hvis arbejdspladsen har en kultur, som tillader dette.** Flere offentligt ansatte (39 pct.) end privatansatte (33 pct.) udtrykker denne holdning. At få lønningerne oplyst uden selv at bede herom vil også bidrage hertil (20 pct.). Ligeså vil det, hvis kollegaerne først fortæller om deres løn (18 pct.), eller hvis respondenterne bliver bekendt med, at de får lavere løn sammenlignet med deres kollegaer (13 pct.). 21 pct. angiver, at der ikke er noget, som kan få dem til at tale om løn. Flere privatansatte (26 pct.) end offentligt ansatte (14 pct.) angiver dette.

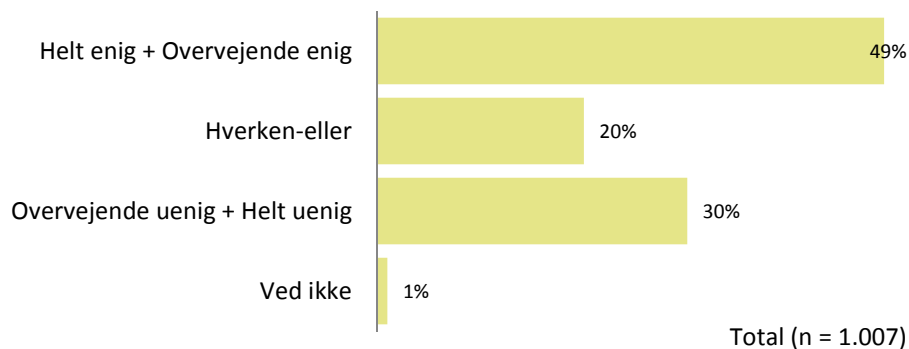
- **43 pct. ville ønske, at det var almindeligt at tale om løn på deres arbejdsplads.** Årsagen hertil er, at fordomme om lønforskelle kan blive manet i jorden (61 pct.); at de kan tjekke, at de får den korrekte løn (58 pct.); at arbejdspladskulturen bliver mere åben (53 pct.); og at de vil have nemmere ved at fremsætte lønkrav (49 pct.).
- **10 pct. af lederne orienterer medarbejderne om, at de ifølge loven har ret til at drøfte lønforhold indbyrdes, mens 8 pct. opfordrer til, at medarbejderne ikke taler om løn.** Flere privatansatte (11 pct.) end offentligt ansatte (4 pct.) opfordres til ikke at tale løn indbyrdes.
- **Sidste gang, der blev forhandlet løn på arbejdspladsen, fik 51 pct. ikke oplysninger om løn fra ledelsen, inden forhandlingerne startede.** Flere mænd (55 pct.) end kvinder (47 pct.) har ikke fået disse oplysninger.
- **42 pct. fik ikke oplysninger om resultaterne, da forhandlingerne var afsluttet.**
- **45 pct. af de respondenter, som ikke fik – eller ikke ved, om de fik – oplysninger om forhandlingsresultaterne fra ledelsen, angiver, at de gerne ville have fået disse oplysninger.**

4.3 LØNÅBENHED OG -TABU I PRIVATSFÆREN

Selvom spørgeskemaundersøgelsen først og fremmest har til formål at kortlægge omfanget af oplevet lønåbenhed på arbejdspladsen, så er det også interessant at anskue forholdet fra et mere overordnet perspektiv for herigennem at få et bredere samfundskulturelt indblik heri. Derfor har vi også valgt at afdække, hvor udbredt lønåbenhed er blandt venner i privatsfæren. Her svarer halvdelen (49 pct.) af respondenterne, at de har sådanne samtaler med deres venner, mens 30 pct. svarer afkræftende på spørgsmålet.

Her kan der identificeres en forskel, afhængigt af om respondenterne er privat eller offentligt ansat, idet 34 pct. af de privatansatte ikke taler løn med deres venner, mens andelen blandt de offentligt ansatte er 25 pct.

Figur 21: Fordeling af holdninger til udsagnet »Jeg taler med mine venner om, hvad jeg får i løn«



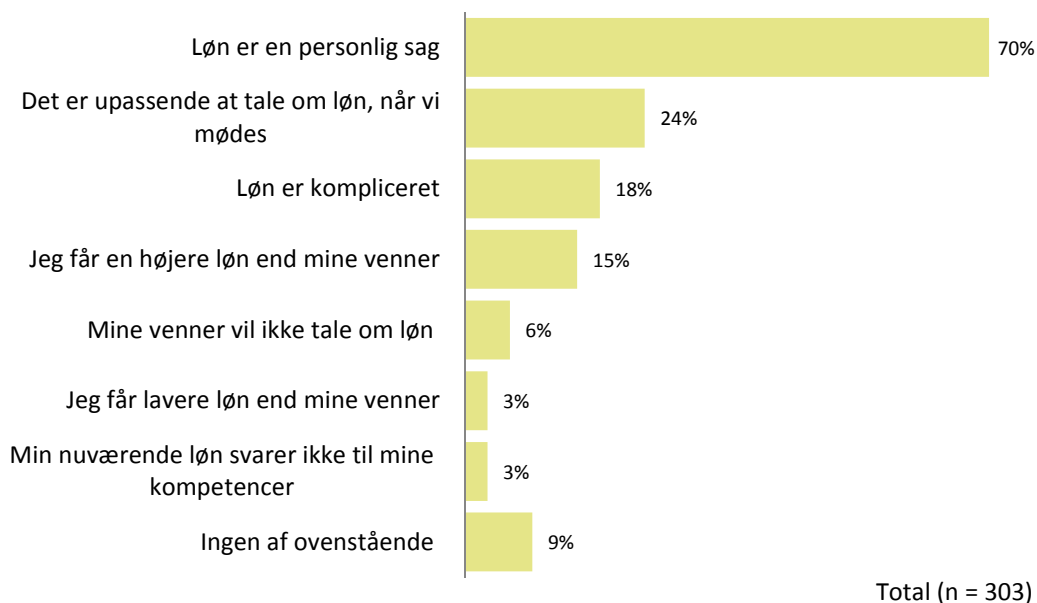
© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

Vi har videre bedt de 30 pct. af respondenterne (jævnfør tekst over figur), der ikke taler løn med sine venner, om at begrunde dette. Her svarer langt størstedelen (70 pct.), at det skyldes, at de opfatter løn som en personlig sag. Det vil med andre ord sige, at i alt hver femte (21 pct.) af alle respondenter i kortlægningen ikke taler løn med venner, da de anskuer det som værende en personlig sag. Flere privatansatte (75 pct.) end offentligt ansatte (60 pct.) er af den opfattelse.

Den næsthøypigste begrundelse er, at det anses som upassende at tale løn, når man mødes i vennelag (24 pct.). Andre begrundelser er, at løn er kompliceret (18 pct.), og at respondenterne får højere (15 pct.) eller lavere (3 pct.) løn end sine venner. I forhold til at begrunde den manglende samtale om løn med, at de får højere løn end deres kollegaer, finder vi flere mænd (19 pct.) end kvinder (10 pct.). Endelig svarer 6 pct., at vennerne ikke vil tale om løn, mens 3 pct. vurderer,

at der er et negativt misforhold mellem deres nuværende løn og deres kompetencer, hvilket de ikke ønsker udstillet ved at indlede samtaler om løn.

Figur 22: Fordeling af svar på spørgsmålet »Hvorfor taler du ikke med dine venner om, hvad du får i løn?« (Der kan angives flere svar)



© Megafon for Institut for Menneskerettigheder

OPSUMMERING

- **30 pct. taler ikke med deres venner om, hvad de får i løn.**
- **Den hyppigste grund til ikke at tale løn med sine venner er, at løn opfattes som en personlig sag (70 pct.).** Derudover angiver respondenterne blandt andet, at det er upassende at tale om løn, når de mødes (24 pct.); at løn er kompliceret (18 pct.); og at de får højere løn end deres venner (15 pct.).

5 INTERVIEWANALYSER

Mens vi i kapitel 4 kiggede på resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen, hvor der blandt andet blev fokuseret på udbredelsen af kollegiale samtaler om løn på arbejdspladsen, så retter vi i dette kapitel blikket mod enkeltpersoners holdninger til oplevelser af lønåbenhed. Mens respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen skulle angive, hvorvidt de var enige i nogle præformulerede og afgrænsede svar på spørgsmål i et skema, så bliver interviewpersonerne i denne del bedt om frit og dybdegående at besvare åbne spørgsmål. Således indeholder dette kapitel konkrete eksempler fra arbejdslivet, der skal fungere som praksisnære illustrationer af, hvordan samtaler, åbenhed og viden om løn generelt opleves og kommer til udtryk blandt ansatte på danske arbejdspladser. Kapitlet har til hensigt at gengive den forskellighed, bredde og flerstemmighed, der er at finde i interviewmaterialet.

Overordnet set berører dette kapitel samme emner som kortlægningen. Det vil sige, at det indledes med fokus på forhold, som bidrager til en kvalificeret vurdering af, om man som ansat får den korrekte løn. Hernæst belyses den symbolske betydning, der bliver forbundet med lønnens størrelse. Det komplekse sammensurium af omstændighederne omkring samtaler om løn, der tilsammen udgør arbejdspladskulturen, er overskriften for en række forskellige forhold, der også kigges nærmere på. Blikket hviler dernæst på lederens rolle i forbindelse med åbenhed om løn, herunder kommunikation fra ledelsens side i relation til lønforhandlinger. Slutteligt træder vi et skridt tilbage og kigger på åbenhed om løn i privatsfæren.

5.1 EGEN LØN OG LØNFORHOLD

At indgå i en kvalificeret samtale om løn med sine kollegaer på oplyst grundlag fordrer optimalt set, at man har et vist indblik i, hvor meget man tjener før skat, hvordan ens løn er sammensat, størrelsen på ens pensionsbidrag og virksomhedens lønpolitik. Med andre ord er et væsentligt skridt mod en kulturel og kollegial lønåbenhed, at de ansatte har faktuel viden om dels deres løn, dels hvilken sammenhæng der er mellem job og løn, det vil sige, hvorfor de får den løn, de gør. I forhold til kendskab til egen løn og lønforhold er der stor forskel blandt interviewpersonerne, idet visse af dem bestrider funktioner, hvor de dagligt beskæftiger sig med løn (fx i egenskab af at være tillidsrepræsentant eller

HR-medarbejder) og dermed har særlige forudsætninger for at forstå deres lønseddel. En kvinde, der er ansat som rådgiver i finanssektoren, fortæller således: "Jeg tror, det er min position, der har gjort det, fordi jeg har arbejdet med det og forhandlet Ny Løn med ledelsen og sådan noget". Følgelig uddyber hun og fortæller, at før hun begyndte at arbejde med lønforhold, var hendes fokus "kun det der nederste højre hjørne" på lønsedlen, hvor den udbetalte løn er angivet. Flertallet af interviewpersonerne har ikke funktioner eller uddannelser, der gør, at de besidder særlige kvalifikationer for at forstå deres lønsedler. Blandt disse fokuseres der først og fremmest på selve lønudbetalingen. En mand fra mediebranchen fortæller i tråd hermed: "Jeg tjekker, om pengene kommer ind. Lønsedlen kigger jeg ikke så meget på. [...] Den er lidt svær at tyde, men det meste af det forstår jeg". Det skal hertil nævnes, at størstedelen af interviewpersonerne har faste månedslønninger, hvorfor deres løn og udbetaling typisk ikke ændrer sig fra måned til måned. Umiddelbart er vurderingen dog, at de fleste interviewpersoner har tilstrækkelig kendskab til deres løn til, at de kan indgå kvalificerede samtaler herom – hvis de ønsker dette.

En væsentlig del af lønnen er pensionsindbetalinger. Også her kan der spores store forskelle i gruppen af interviewpersoner, idet kendskabet hertil spænder fra "Kan det passe, jeg har sparet 30.000 op? Nej, det kan ikke passe. Ej, du kan godt høre, det ved jeg ikke", til at have en solid indsigt i sine pensionsforhold, "fordi [pensionsselskabet] har været gode til at invitere mig ind eller komme ud på arbejdspladsen, dengang de begyndte og så videre, så de introducerede mig godt til det". Generelt så kan interviewpersonerne ikke på stående fod redegøre for, hvor meget deres pensionsindbetalinger udgør i kroner og øre, men mange af dem ved, hvor stor en procentdel af deres løn, der indbetales til pension.

5.1.1 ARBEJDSPLADSENS LØNPOLITIK: "DET ER LIDT UKLART"

Mens ét er at have viden om sin løn og pension, så er noget andet – og lige så vigtigt for at deltage i en oplyst samtale om løn – at kende til begrundelserne for, at man som ansat får den løn, man får. Altså at have kendskab til virksomhedens lønpolitik. Dette fordrer gennemsigtighed fra virksomhedens side. Generelt set så tilkendegiver interviewpersonerne, at de ikke har en fyldestgørende viden om den lønpolitik, der ligger til grund for aflønningernes størrelser på deres respektive arbejdspladser. Faktisk har flere af dem det, der kan karakteriseres som begrænset indsigt eller interesse i disse forhold.

En kommunalt ansat kvinde fortæller, at hun ikke har brugt tid på at sætte sig ind i arbejdspladsens lønpolitik, selvom hendes ansættelsesforhold giver mulighed for, at hun selv forhandler sin løn. Hendes begrundelse er, at hun "har helt tiltro til, at min tillidsrepræsentant kan forhandle en løn på mine vegne, som følger den overenskomst, som jeg er ansat efter", hvorfor hun i tryghed vælger ikke

selv at anvende sin forhandlingsret. Andre fortæller, at deres interesse for arbejdspladsens lønpolitik er minimal, da deres erfaring er, at lønnen fastsættes i forbindelse med ansættelse, hvorefter den stort set kun bevæger sig efter faste overenskomstbestemte reguleringer.

Der findes den opfattelse hos et par af interviewpersonerne – fra henholdsvis en privat og en offentlig arbejdsplads – at kendskab til lønpolitik og fastlagte kriterier for lønregulering ikke er afgørende, idet kampen om lønmidlerne foregår på en anden bane og følger andre vilkår: ”Det er lidt uklart, [...] hvordan man kan få mere i løn, ud over at man skal være gode venner med sin chef eller sådan noget, ikke?”, fortæller den ene. En lignende fortælling om vigtigheden af chefens præferencer versus virksomhedens officielle lønpolitik findes hos den anden person, som beretter om en kollega, der på et tidspunkt havde fået et løntillæg med én begrundelse fra sin nærmeste chef, mens den centrale udmelding om forhandlingsresultaterne fra virksomheden var en anden. På baggrund af blandt andet denne episode udleder den pågældende interviewperson, at ”det handler meget mere om, hvad man synes som chef, der bidrager til at få løst opgaverne i afdelingen, end at der er et eller andet centralt besluttet kriterie”. De to kvinders oplevelse er, at chefens gunst er vigtigere end en centralt fastlagt politik, da ”vores chef har fået det til at passe ind”, som sidstnævnte kvinde konkluderer. Subjektiviteten og det personbårne kommer altså til udtryk, da ”der ligger meget løn i relationer, som jeg sagde, frem for præstationer og kompetencer”.

En kvinde, som er rådgiver i finanssektoren, er i en særlig position, fordi hun gennem en længere årrække har været medarbejderrepræsentant i virksomhedens bestyrelse og dermed bidraget til at udarbejde lønpolitikken. Trods denne centrale rolle – og en virksomhedserklæret ambition om at skabe større synlighed om lønpolitikken – ser hun stadig udfordringer i det nuværende system: ”Jeg tror egentlig ikke, det er en politik, der er kendt for den enkelte medarbejder, og generelt har medarbejderne rigtig svært ved at gennemskue, hvad der skal ske, hvis de gerne vil have en højere løn”. Derfor ønsker hun ”en ny lønstruktur a la [den], som de har i det offentlige, men det er vi så aldrig nået til enighed omkring”. Hun mener, at et sådant system vil afhjælpe den manglende gennemskuelse.

En offentligt ansat jurist, som beskæftiger sig med personalepolitik, har kendskab til deres virksomheders lønpolitik på et generelt niveau, men på trods af det har hun ikke indsigt i de specifikke forhold, der er relevante for hendes egen situation:

” Altså nogle steder har man det [læs: lønregulering] som anciennitetsbestemte stigninger. Andre steder har man det sådan, at man siger, hvis du [...] opkvalificerer [dig] med den og den efteruddannelse eller noget andet, så kan du få noget mere i løn. [...] Det er 0,5 [pct.] af vores lønbudget, som går i den der Ny Løn. [...] Jeg er faktisk ikke engang klar over, om der er en lønftale for min afdeling. [...] Jeg kan ikke sige, at hvis jeg gør sådan og sådan i løbet af et år, så får jeg en lønstigning.

En kvindelig projektleder fra transportsektoren fortæller, at på hendes arbejdsplads er politikken ”ikke på den måde formuleret”, mens en mand, som ligeledes er projektleder i det private, svarer ”nej, nej, det har man ikke. Altså man har sådan en ... I meget generelle vendinger, så står der lidt om, hvordan man håndterer lønnen” på spørgsmålet, om der findes en eksplicit formuleret og nedskrevet lønpolitik i virksomheden. Visse interviewpersoner, der har det fællestræk, at de er privatansatte, fortæller, at arbejdspladsen ”vil godt belønne, når man laver særlige resultater eller er særlig effektiv”, men derudover efterlader de det indtryk, at de ikke har det store kendskab til virksomhedens lønpolitik.

En kommunalt ansat kvinde fortæller, at hun har en del samarbejde med yngre, nyuddannede medarbejdere på den arbejdsplads, hvor hun er ansat. Her oplever hun, at den manglende kendskab til lønpolitikken giver anledning til en del forvirring og spekulationer hos disse medarbejdere:

” [N]ogle af de unge medarbejdere – og der er jeg ikke ung desværre i den forbindelse i vores afdeling – er forundrede over, hvad det er, de skal? ”Hvad er det egentlig, jeg skal kunne? Hvad er det for nogle kompetencer, og hvor er det, jeg skal lægge vægten i mit arbejde?”

5.1.2 DISCO-KODE: ”EN KODE FOR, HVILKEN STILLING DU HAR”

Danmarks Statistik opererer med betegnelsen »DISCO-kode«, hvilket er en jobkode, der bruges til at kategorisere en ansats arbejdsfunktion, så lønmæssige sammenligninger kan foretages. Denne kode kan hjælpe til, at den enkelte medarbejder ved, hvem af sine kollegaer det dermed giver mening at sammenligne sig med. Generelt kender interviewpersonerne ikke til betegnelsen eller ved ikke, at de selv har en kode. Dette illustreres på humoristisk vis ved, at en af mændene svarer: ”En diskokugle? [...] Ja, jo, sådan en med en masse stykker spejl på?”, når han bliver spurgt om kendskab til sin DISCO-kode. Efter en

præcisering af betydningen fra interviewerens side, svarer han opfølgende: "Overhovedet ikke, overhovedet ikke. Jeg har aldrig hørt om det".

Der er dog to personer, som har kendskab til betegnelsen DISCO-kode. "Det er en kode for, hvilken stilling du har", forklarer en kvinde, som er stødt på begrebet i forbindelse med et jobskifte, hvor hun undersøgte, hvilket lønudspil hun skulle komme med. Den anden person har beskæftiget sig direkte med DISCO-koder i et tidligere ansættelsesforhold, hvorfor hun har særlig indsigt i betegnelsen samt anvendelsesmulighederne:

” [D]et er en kode, som Danmarks Statistik benytter for ligesom at kunne lave nogle statistiske informationer til de forskellige virksomheder, og der lægger man så nogle spændingskategorier ind under de her DISCO-koder for let at kunne sammenligne på tværs af sektoren og arbejdsmarkedet.

5.2 LØNNENS BETYDNING: "DET ER IKKE KUN PENGENES VÆRDI"

Som præsenteret indledningsvis i rapporten så er løn typisk ikke bare en kontant økonomisk størrelse. Løn er derimod ofte forbundet med en symbolsk værdi, som rækker ud over blot at udgøre en mulighed for at betale regninger og tilegne sig materielle goder. At "det er ikke kun pengenes værdi", der er væsentlig, og at "der er jo alt andet lige noget status i det", kommer tydeligt til udtryk i datamaterialet. En kommunalt ansat kvindelig konsulent fortæller følgende om betydningen af sin løn:

” [D]et betyder meget for mig. Det betyder, [...] at jeg føler mig værdsat, altså ... For mig er det sådan, at det følger ligesom med de der ord fra min chef ... Altså, det er ikke nok at få at vide, du er dygtig, eller du er god til det her eller sådan noget. Altså, det betyder da noget, at jeg også får en løn, der afspejler det, men det betyder mindre for mig i løbet af årene. Det betød mere for mig for seks år siden for eksempel.

Sidst i denne udtalelse fremkommer et interessant forhold, idet betydningen af lønnens størrelse bliver relativiseret, således at lønnen typisk betyder mindre, når man bliver ældre og har været længere tid i beskæftigelse. Flere forklarer dette med, at ens løn ofte stiger, i takt med hvor længe man har været i arbejde (og dermed har fået større erfaring samt mulighed for at specialisere sig eller avancere), og at man i højere grad har etableret sig med bolig og familie med

videre. Således synes lønnen – særligt for de interviewede mænd – at have en praktisk betydning, indtil den når et vist niveau, hvorefter andet og mere er i spil.

5.2.1 SAMMENLIGNING: ”DET HANDLER OM, HVAD ENS KOLLEGAER FÅR”

Når lønnen når et vist niveau, som muliggør, at ”alle de basale ting, de er jo et eller andet sted betalt”, og disse behov dermed er indfriet, så træder mere kulturelle og symbolske aspekter af lønnen frem. En mandlig projektleder i et rådgivningsfirma fortæller således, at lønnen ”betyder da nok også noget for selvpfattelsen. Altså, hvis man ligger meget lavt, [...] vil [det] sætte sig lidt på selvfølelsen også”. Tilfredsheden med lønnen er altså forholdsmæssig, det vil sige, at det ikke er tilstrækkeligt at blive aflønnet på et niveau, der gør, at man kan få ”smør på brødet”, som en kommunalt ansat mand formulerer sig, men det har også stor betydning, hvordan man lønmæssigt er indplaceret i forhold til markedet generelt og sine arbejdskolleger specifikt. Denne relativistiske opfattelse af, om lønnen betragtes som god eller ej, står mændene ikke alene med, hvilket fremgår af følgende udtalelse fra en offentligt ansat kvinde:

” Løn [...] booster min retfærdighedsfølelse. [...] Det betyder ikke noget for mig, om jeg får 50.000, eller jeg får 60.000 kroner [om måneden], men det betyder noget for mig, om folk, jeg sammenligner mig med – og jeg tænker, øh, er mindre dygtige end mig – får mere. [...] Jeg får [en] løn, jeg [...] snildt og fint kan leve af, men for mig at se så handler det mere om at kigge på, [...] hvad alle mulige andre [på arbejdspladsen] får i løn. [...] Det er mere sammenligningen i forhold til, hvad andre får i forhold til, hvad jeg synes, hvor de er kompetencemæssigt og anciennitetsmæssigt og tyngdemæssigt.

Om lønnen opleves som retfærdig eller uretfærdig, er for denne kvinde – og adskillige af de andre interviewpersoner – altså nært koblet til, hvordan lønnen konkret og forholdsmæssigt ligger sammenlignet med (relevante) kollegaers løn – og ikke så meget hvordan markedet generelt er, som tidligere beskrevet.

En yngre kvinde i finanssektoren oplever, at nyansatte medarbejdere, som hun superviserer, spørger ind til løn, idet de ønsker at vide, hvor de er indplaceret i forhold til arbejdspladsen generelt, og dermed hvad deres mulige fremtidsudsigter er. Denne åbenhed om løn fra kollegaerne afføder dog ikke umiddelbart en lignende åbenhed fra kvindens side.⁷²

” [V]i har jo også nogle, der er yngre, der kommer fra andre steder... [...] Der har jeg oplevet, at nogle får en højere løn, end jeg selv gør, selvom jeg skal lære dem op. [...] Det er [...] urimeligt og uretfærdigt, ikke? Og så synes jeg også, at det er en smule flovt faktisk, at de kan komme udefra og ingenting [kan] [...] og skal læres op af mig, og så sidder jeg til en lavere løn om måneden.

Hun er af den opfattelse, at hendes løn ikke er retfærdig, idet lønfastsættelse, som sker ved nyansættelser, ofte er fastlagt i forhold til, hvordan jobmarkedet ser ud på det pågældende tidspunkt. Har virksomheden behov for medarbejdere med en given uddannelse og erfaring, hvor ledigheden er lav, så er arbejdsgiverne ofte villige til at betale mere. På trods af henvisning til generelle udbud-efterspørgsel-mekanismer ændrer det ikke ved, at hun føler sig 'flov' over ikke at have kapitaliseret bedre på sin lange ansættelse og sine kvalifikationer – og dermed bliver overhalet af yngre medarbejdere med mindre praktisk erfaring. Hun fortæller videre, at man typisk ikke taler løn på arbejdspladsen, da ”der er ikke så mange, der vil ud med, hvad det er for et tal, der lige står på deres lønseddel”. Disse nyansatte medarbejdere kender dog ikke til arbejdspladskulturen, hvorfor de – ofte i fortrolighed – bryder tabuet over for kvinden. Selvom den pågældende kvinde isoleret set er tilfreds med sin løn, så fylder urimeligheden over at blive overhalet lønmæssigt af de nye medarbejdere alligevel så meget, at hun overvejer at ”kigge andre veje”.⁷³

Der er også et eksempel på indignation over uretfærdig løn, som ikke vedrører personen selv, men derimod en kollega, hvilket fremgår af denne mands udtalelse: ”Hendes tid, den er åbenbart ikke helt så meget værd som min, men hun er jo med til at bringe noget af det, jeg laver, ud over rampen, ikke? Altså, hun står bare lidt længere nede ad transportbåndet, eller hvad det hedder”. Han fortsætter sin refleksion og taler videre om det, han betragter som en uretfærdig lønmæssig forskelsbehandling på samfundsniveau: ”Der er nogle fag, som er håbløst underbetalte. Sygeplejersker for eksempel, ikke? Pædagoger og politifolk og sådan noget. Det synes jeg ... det er jo helt vanvittigt, at de får så lidt”.⁷⁴ Selvom manden, der vel at mærke hverken er sygeplejerske, pædagog eller politibetjent, ikke direkte forbinder denne holdning til sin egen manglende villighed til at tale åbent om sin løn, så efterlades man efter interviewet med den opfattelse, at det har stor betydning for ham – særligt fordi han senere i interviewet giver udtryk for, at han efter egen opfattelse får en høj (måske endda en for høj) løn for det arbejde, han udfører (se nedenfor).

5.2.2 EN PRIVAT SAG

For enkelte interviewpersoner, der har det til fælles, at de er mænd, privatansatte og lønmæssigt ligger en del over danskernes gennemsnitlige lønniveau, er lønnen væsentlig, idet den kobles til en øget grad af frihed, herunder øgede muligheder.⁷⁵ Således fortæller en af disse mænd, at hans formue, der er etableret ved salg af en IT-virksomhed, har givet ham en "en god frihed. [...] Det har vi brugt bevidst til også at hjælpe vores børn med favorable boliglån og sådan nogle ting og hjulpet dem undervejs med lån, når de har brug for det. Altså det har givet en frihed til selv at træffe nogle valg". Mens denne mand anvender sin økonomiske robusthed til at give sine børn muligheder, de ellers ville have været foruden, så fortæller en af de andre mænd, at "jo mere jeg tjener, jo flere muligheder har jeg for at rejse noget mere", hvilket har været medvirkende til, at han har efteruddannet sig og er skiftet til en mere konkurrencepræget og velbetalt stilling i et forsikringsselskab. Enslydende for disse mænd er, at lønnen bliver "holdt som privat sag", da de ikke ser nogle personlige fordele ved at være offentlige omkring deres løn. Tværtimod, idet de er af den overbevisning, at de vil møde negative reaktioner og "misundelse" ved at praktisere en sådan åbenhed. En af dem begrundet dette med, at han i lokalområdet, hvor han er bosat, har observeret, at håndværkere med egne succesfulde virksomheder, der har talt åbent om deres løn, "møder kritik med den der argumentation: Jamen de har jo deres på det tørre, så de kunne jo godt lige lave lidt bedre betingelser for deres medarbejdere og sådan noget i den stil. Altså, der kører hurtigt noget sniksnak der". Med andre ord ønsker de ikke at blive genstand for negativ fokus, omtale og sladder på grund af forhold, de betragter som private.

5.2.3 "DEN SKAL BARE VÆRE I ORDEN, FOR ELLERS TRÆKKER DEN NED"

Ovenstående relative nedprioritering af løn skal dog ikke tolkes således, at lønnen er uden betydning. Slet ikke. En række personer giver udtryk for, at mens en høj løn ikke er afgørende for deres arbejdsglæde og motivation, så er en lav løn det derimod. Således fortæller en kvindelig rådgiver i finanssektoren:

” Jamen den [læs: lønnen] betyder da en hel del, synes jeg, men kun [...] når den når et vist niveau, så er jeg glad, og så har jeg egentlig ikke brug for så meget mere. [...] Hvis den ikke er tilstrækkelig, så trækker det ned i min arbejdsglæde, men ellers så er det ikke en drivende faktor for mig. [...] Det er ikke det, at jeg får en god løn, der motiverer mig. Den skal bare være i orden, for ellers trækker den ned i det der.

Det niveau, lønnen minimum skal udgøre, skal sikre, at de faste udgifter og basale fornødenheder (jævnfør tidligere) kan betales. En kvindelig projektleder i transportsektoren fortæller i samklang med ovenstående: "Det er mit arbejde, som gør mig glad, [...] altså det er ikke min løn, der gør det".

5.2.4 "VI DEFINERER OS MEGET MED VORES ARBEJDE"

Interviewpersonernes skildringer tegner generelt et billede af en kultur på deres arbejdspladser, hvor løn ikke er noget, man taler om. I tråd med de to forskeres udtalelser først i rapporten nævner en privatansat kvinde, at hun oplever, at der er "rigtig meget prestige og anerkendelse i lønnen", hvilket logisk set indbefatter, at en relativt lav/dårlig løn forbindes med mangel på prestige og anerkendelse. Dette er ikke forhold, de interviewede generelt ønsker at blive associeret med, hvilket blandt andet kommer til udtryk ved en arbejdspladskultur, som er lukket, når det drejer sig om samtaler om løn. At arbejdet – og dermed også lønnen – har stor betydning for, hvordan man ser hinanden, fremgår af følgende udtalelse fra en kvindelig projektleder i transportsektoren:

” Vi definerer os meget med vores arbejde. [...] Når du møder nye mennesker, så fortæller vi, hvad vi laver. [...] ”Hvad laver du så?” Altså, det er ikke noget med: ”Hvordan har du det?” Eller: ”Hvordan går det?” Det er mere: ”Hvad laver du så?” Altså vi er meget interesserede i job.

På den måde bliver et job ikke blot noget, man har, men derimod noget, man i højere grad er. Dermed kan lønnen gå hen og blive udtryk for, hvor succesfuld man er som person, da lønnen repræsenterer den værdi, man som medarbejder har for sin arbejdsgiver. Dette er en oplevelse, der i større eller mindre grad deles af en række af undersøgelsens interviewpersoner. Således italesætter en tidligere virksomhedsejer og skolelærer denne logik: "Hvis man tjener en god løn, så må det være, fordi man er et stort menneske og en dygtig handelsmand". En af de andre italesætter samme holdning og generaliserer: "Det er sådan en helt kulturel dansk ting måske, [...] at løn er ikke noget, man taler om".⁷⁶

En kvinde, som har skiftet branche og nu er administrativ medarbejder ved en uddannelsesinstitution, var "i slutningen af 90'erne" beskæftiget i advokatbranchen. Hendes oplevelser fra forskellige private kontorer var, at løn ikke var noget, man talte om. I hvert fald ikke åbent og direkte. Dette betød dog ikke, at løn var uinteressant for medarbejderne i denne branche. Faktisk synes det modsatte at være tilfældet ifølge hendes oplevelser: "I advokatbranchen, så er pengene jo ligesom motivationsfaktoren". Selvom man ikke talte om løn, så

var det ikke svært at finde frem til, hvad kollegaerne tjente, da der var en direkte linje mellem den enkelte medarbejders omsætning (og dermed virksomhedens indtjening) og vedkommendes lønniveau:

” I modsætning til den verden, der er i det offentlige, hvor man er lidt flov over, hvis man har fået noget lønstigning, så er man tilsvarende stolt og profilerer sig på sin løn i advokatbranchen, så ens indtjening på en eller anden måde er en direkte afspejling af ens succes. [...] Når jeg møder nogle af mine gamle kollegaer fra advokatbranchen, der for eksempel har fået nyt job, så vil det være ganske naturligt at sige: ”Nå, hvad fanden giver de så hos [navn på advokatkontor]?”, for eksempel. ”Jamen der får jeg 80.000 om måneden”. Altså der er mindre tabu over løn i advokatbranchen, end der er i det offentlige.

Det er bemærkelsesværdigt, at kvinden taler om, at være ”lidt flov over” at have fået lønstigning, hvis man er ansat i det offentlige, mens vi tidligere i indeværende analyse så en udtalelse fra en anden kvinde, der netop ikke ønskede at tale åbent om sin løn, idet hun synes, at det var ”en smule flovt faktisk”, at nyansatte kollegaer får højere løn, end hun selv gør. Med andre ord er der blandt interviewpersonerne eksempler på, at man finder det flovt at tjene mere såvel som at tjene mindre end sine kollegaer, hvilket er et forhold, der fint opsummeres af følgende udtalelse: ”Man ønskede ikke at skille sig ud”.

5.2.5 ”JEG FÅR LIDT FOR MEGET I LØN”

Manglende ønske om at være åben omkring sin løn italesættes også af en mandlig interviewperson, som kort før interviewet til denne undersøgelse var tiltrådt en ny stilling i nyhedsbranchen. Dette skete efter en forudgående lønforhandling med et resultat, som overraskede ham.

” Jeg synes jo måske, at jeg får lidt for meget i løn. [...] Jeg havde aldrig nogensinde troet, de ville gå med på det her. Det var jo altså ... det var jo bare mit udspil. [...] Det eneste, jeg lige kunne komme i tanke om, det var, at min kone havde sagt, jeg skulle sige 42 [tusinde kroner pr. måned]. [...] Og så gik hun [læs: chefen] fandeme med [til det]. [...] Jeg er da svært tilfreds med at få de penge der. [...] Der er jo selvfølgelig den der helt klassiske sådan: ”Uh, er jeg nu god nok?” [...] Altså jeg ved, at der er folk, der har været længere på arbejdsmarkedet end mig,

som får mindre [...] Jeg ved også, at der er andre her i huset, som [jeg] også tænker, er dygtige og leverer og gør alt muligt, som får mindre end mig. [...] Det er jo ikke, fordi jeg egentlig regner med, at de kommer og siger: "Nu sætter vi dig ned i løn, for du var ikke det værd alligevel", men man vil da helst ikke have, at der er nogen, der tænker det.

Denne mand er ansat på en privat arbejdsplads med en åben lønliste, så man ved navns nævnelse kan se, præcis hvad medarbejderne får i løn. Dette forudsætter dog, at hver enkelt medarbejder individuelt indvilliger heri. Dette har interviewpersonen takket nej til af to årsager, som er forbundet. For det første fordi han jævnfør ovenstående citat synes, at han tjener "lidt for meget". Derudover har han tidligere været ansat på en arbejdsplads med en lignende ordning – hvor han var på den åbne lønliste – og her oplevede han, at der var "noget murren i krogene. 'Hvad satan, tjener han så meget? Så skal jeg også have mere'", og der blev holdt godt øje med de personer, der adskilte sig fra de øvrige ved at have en højere løn.⁷⁷ Han ønskede ikke selv at blive genstand for en sådan fokus. I øvrigt har det også betydning for ham, at han jævnfør citatet er usikker på, om han er i stand til at præstere og levere på det niveau, som er forlangt af medarbejdere i hans lønramme.

5.3 KOLLEGIALE SAMTALER OM LØN

Interviewpersonerne fortæller næsten samstemmigt, at løn ikke er noget, de taler med deres kollegaer om på arbejdspladsen, da "det er sådan et lidt ømtåleligt emne", som en kvinde fra et produktionsfirma eksemplarisk beretter. Andre fortæller, at dengang de blev ansat, da meldte ledelsen direkte ud, at de ikke ønskede, at sådanne samtaler fandt sted mellem kollegaerne, idet oplysningerne var fortrolige.⁷⁸ Med andre ord er der foruden en indirekte og adfærdsregulerende kulturel holdning mod at tale løn blandt medarbejderne også enkelte eksempler blandt de interviewede på en direkte og formel hindring i form af formaninger om tavshed om løn fra ledelsen.

En mandlig projektleder fra et rådgivningsfirma reflekterer over årsagen til, at løn er et tabu, og kommer med følgende bud: "Jeg tror, det er noget meget internaliseret – at det er en blufærdighed over for det at tale løn, ikke?" At der er tale om et kulturelt fænomen illustreres af en mand, der er ansat i et reklamebureau. Han fortæller om en nyansat kollega på arbejdspladsen, som kommer fra Fjernøsten og har et anderledes syn på det at tale åbent om løn. I den første tid var han "meget åben omkring det og ville gerne høre, hvad de andre tjente". Denne åbenhed om løn fik interviewpersonen til at erkende, at "det er jo bare en kultur, der er her på arbejdspladsen", hvilket gjorde, at han

følgende konkluderede, at løn ikke behøver at være et tabu, da der øjensynligt er steder i verden, hvor det er mere almindeligt at drøfte løn.

5.3.1 "DET VEDKOMMER SÅDAN SET IKKE FOLK"

Der er stor forskel på de argumenter, interviewpersonerne bruger til at begrunde, hvorfor der ikke bliver talt mere åbent om løn på arbejdspladsen. Således siger en privatansat kvindelig udvikler, at hendes oplevelser er, "at det som regel er dem, der får for lidt, der siger, at de ikke vil have det offentliggjort. [...] Det er nemmere at prale og sige 'Wow, jeg får 70.000 [kroner] om måneden', ikke?". Den modsatte holdning italesættes af en kvinde i finanssektoren, som mener, at det kan være vigtigt at tilbageholde sin løn af hensyn til samtalepartneren: "Hvis nu jeg får en høj løn, og det gør den anden ikke, så gør jeg måske vedkommende ked af det eller utilfreds". Fælles for disse to kvinder er, at de er veluddannede og vellønnede. Hvor førstnævnte kvinde argumenterer ud fra det synspunkt, at folk gerne vil være åbne om deres løn, såfremt den er høj, da de herved kan positionere sig som succesfulde, så mener sidstnævnte kvinde, at netop en høj løn gør, at folk burde udvise tilbageholdenhed af hensyn til samtalepartnerne, som ellers risikerer at fremstå usuccesfulde. Disse to synspunkter afspejler en dualitet, der ligger i at tale åbent om løn, idet løn er relativ: Taler man om sin løn, kan man fremstå som succesfuld med den aprioriske følge, at samtalepartnere gør det modsatte – og vice versa.

En af interviewpersonerne havde efter en længere årrække som skolelærer etableret sig som selvstændig erhvervsdrivende med et IT-firma. Dette firma blev sidenhen afhændet på en måde, der gjorde, at der var en "grundlæggende sikkerhed for, at min egen økonomi var i orden". Både som selvstændig og som forhenværende lærer har han været meget opmærksom på og bevidst om ikke at afsløre sine økonomiske forhold for andre end sin nærmeste familie:⁷⁹

” Jeg bor ude i en lille landsby, og da jeg flyttede herud, [...] vidste alle sammen, at vi [læs: interviewpersonen og hustruen] var skolelærere, og en stor del af byen tror stadigvæk, at jeg er skolelærer. Der har jeg ikke haft noget ønske om at fortælle dem om, at jeg laver noget andet. [...] Altså, så har folk haft nogle fordomme, så har de tænkt: "Nøj, folk, der arbejder inden for IT, de får simpelthen så fed hyre". [...] Det vedkommer sådan set ikke folk, altså.

Ønsket om at bevare sine økonomiske forhold skjult har for denne mand med andre ord indbefattet, at han også holder sit professionelle liv skjult for de sociale omgivelser.

En kvinde, der er ansat i en uddannelsesinstitution, ytrer et lignende ønske om ikke at tale åbent om sin relativt gode løn, men begrundelserne herfor er væsensforskellige fra ovenstående. Hun mener, at eftersom hun ikke personligt har noget at vinde ved at tale åbent om sin løn, så tier hun: "Jeg har egentlig fra starten af ikke haft det store incitament for så at tale om løn, for jeg var godt klar over, at jeg var blevet placeret lønmæssigt så højt, som man kunne gå". De seneste år har der dog været en udvikling på hendes arbejdsplads, som gør, at hun nu overvejer at ændre holdning: "I de tre år, jeg har været der, så er der så andre, der også er blevet specialkonsulenter, [...] og så er det klart, så begynder jeg jo også at interessere mig lidt for ... Okay, hvis vi så kan løfte loftet en gang til, hvad skal der så til, for at jeg er med i det løft?".

Med andre ord er udsigten til en eventuel personlig gevinst udslagsgivende for, om hun ønsker at tie eller tale åbent om sin løn, ligesom manden ovenfor holder sin løn og sit nye erhverv skjult, da han ser en personlig fordel herved. Dette indblik illustrerer et generelt billede, der tegner sig på tværs af interviewpersonernes fortællinger, nemlig at ønsket om ikke at tale løn er et resultat af prioritering af potentielle individuelle fordele på bekostning af kollektive fordele.

5.3.2 "JEG GIDER FAKTISK IKKE AT VIDE, HVAD MINE KOLLEGAER FÅR"

En række af de interviewede fortæller, at de ikke vil dele oplysninger om deres løn med kollegaerne, men samtidig vil de heller ikke have, at deres kollegaer skal dele deres løn med dem. Årsagen er, at de ikke ønsker at være i besiddelse af denne viden, da den kan forårsage, at de begynder at se kollegaerne i et andet lys og dermed bliver nødt til at forholde sig til dem på en måde, de ikke ønsker.

” Det er noget med, at [man] skal kunne forholde sig til, hvad det betyder, at virksomheden åbenbart vurderer, at man lønmæssigt set er enten mere eller mindre værd end ens kollegaer. At det er det, der er lidt penibelt. Noget, man ikke helt har lyst til at forholde sig til.

Flere vil ikke risikere, at der opstår misundelse blandt kollegaerne, eller at nogen "bliver forarget over: 'Ej, det kan da ikke passe, at han får mere end mig. Jeg laver jo meget mere end ham, og jeg er meget dygtigere'", da det vil gå ud over

de kollegiale relationer – og til syvende og sidst det sociale arbejdsmiljø, herunder trivsel og arbejdsglæden. Disse personer foretrækker at forblive uvidende om kollegaernes løn og bevare status quo frem for at risikere, at der opstår kollegiale spændinger. Også selvom dette kan indbefatte, at en eventuel lønmæssig forskelsbehandling forbliver skjult og dermed uhindret kan fortsætte. En privatansat mandlig projektleder uddyber:

” Det [læs: løn] er ikke noget, der sådan bliver snakket meget om – det må man nok sige. [...] Det er ikke nødvendigvis det, der er sådan mest behageligt over for de mennesker, man sådan omgås til daglig og måske ovenikøbet har en vis social relation til, vel? At så kan det godt være en ... måske en lidt pinlig ting at have med at gøre, at man sådan reelt skal ind og forholde sig til, at firmaet mener, at den ene er flere penge værd end den anden, ikke?

Blandt andre interviewpersoner findes et supplerende argument for ikke at ønske at praktisere endsige bidrage til større åbenhed. Dette beror på en formodning om manglende muligheder for at handle på en sådan viden, såfremt den resulterer i en oplevelse af at blive uretfærdigt behandlet. En offentligt ansat kvinde italesætter dette forhold:

” Jeg tror egentlig bare, jeg bliver lidt sur over at tænke over løn, fordi den er så lav, som den er, og der ikke rigtig er nogen mulighed for lønstigninger i det offentlige, så derfor så tror jeg måske også ... det lidt er mig selv, der tænker ... jeg gider faktisk ikke at vide, hvad min kollega får, fordi hvis jeg får at vide, hun får mere end mig, så bliver jeg bare sur over det.

Der synes at være en udpræget forståelse blandt nogle af interviewpersonerne om, at så længe løn forbliver udtalt og ikke-italosat – tabuiseret – så kan man undlade at forholde sig hertil. I tråd hermed svarer en privatansat kvinde i forbindelse med et spørgsmål om, hvorvidt hun kunne tænke sig, at kollegaerne på arbejdspladsen begyndte at drøfte løn indbyrdes: ”Nej, det tror jeg faktisk ikke, jeg ville synes, var sjovt, fordi [...] så skal man se i øjnene hele tiden, at man får mindre end de andre, ikke?”. Ens for disse to kvinder er, at de har en formodning om, at de er lavere aflønnet end deres kollegaer, og at større lønåbenhed ikke vil hjælpe til, at deres løn bliver reguleret i opadgående retning.

I øvrigt vil det ifølge den privatansatte kvinde være et forhold, hun skal leve med, idet "der ligger [ikke] noget andet arbejde lige rundt om hjørnet", hvorfor jobskifte ikke umiddelbart er et muligt alternativ.

5.3.3 "DET HJÆLPER ALLE PARTER, HVIS DER ER ÅBENHED OM LØNNEN"

Selvom alle interviewpersoner er bekendte med de dominerende kulturelle normer, der foreskriver, at man ikke åbent taler løn, så vil flertallet – ud fra en solidarisk holdning om, at "det hjælper alle parter, hvis der er åbenhed om lønnen" – ønske, at det ikke forholdt sig sådan. En kvinde, som er rådgiver i banksektoren, påpeger, at såfremt der var en større åbenhed, vil dette sandsynligvis foranledige, at "ledelsen var nødt til åbent at argumentere for, at Birte skal have en lønforhøjelse. Så ville det jo blive meget synligt, og så ville der jo være andre, der prøvede" at forhandle en bedre løn til sig selv på et centralt aftalt grundlag. En større åbenhed om argumenterne for tildeling af lønmidler, fx i form af tydelige nedskrevne lønpolitikker eller offentliggørelse af lønforhandlingsresultater (jævnfør senere), som formidles til medarbejderne, vil ifølge flere af de interviewede bidrage til et mere kvalificeret grundlag at tale løn på. Dette kan så videre afstedkomme større villighed blandt kollegaerne til at drøfte konkrete lønninger. Eller som en kvinde fra en uddannelsesinstitution siger: "Det må være arbejdsgiveren, der tager det første skridt i at sige: 'Her hos os er der åbenhed omkring lønnen'". En åbenhed, som flere interviewpersoner er enige om med fordel kan indeholde "åbne lønstatistikker, hvor man kan se sådan og sådan", da dette vil gøre det endnu nemmere for medarbejdere at indlede samtaler om løn, hvis man har et fælles faktisk grundlag at tage afsæt i. Statistikkerne behøver dermed "ikke [at være] på personniveau, men på funktionsniveau", det vil sige, at ingen medarbejdere behøver at blive nævnt ved navns nævnelse, idet statistikkerne kan være anonymiserede. Den fælles holdning blandt flertallet af interviewpersonerne er, at en større åbenhed vil resultere i en positiv spiral, hvor medarbejderne bliver "mere og mere vant til at snakke om løn" uden frygt for ledelsesmæssige eller kollegiale repressalier.

Ønsket om en generel større åbenhed om løn har i en rum tid været presserende for en kvindelig bankrådgiver, idet hun på et tidspunkt har fået kendskab til, at der på arbejdspladsen, hvor hun er ansat, er "udsving på op til 10.000 kroner for at lave det samme, altså den samme stilling". Eftersom hun ikke kender begrundelserne derfor og umiddelbart ikke ved, hvordan hun skal få kendskab til disse uden at bryde de uskrevne kulturelle normer – og følgelig risikere at blive sanktioneret – ender hun med at føle sig forbigået og uretfærdigt behandlet.

Netop konsekvenserne af manglende konkret viden om løn og lønforhold reflekterer en offentligt ansat kvinde over. Hun mener, at en adfærdsændring fra arbejdsgiverens side, hvor lønpolitikken og medarbejdernes ret til indbyrdes at

drøfte løn bliver meldt ud, vil have den virkning, at fordomme – som kan foranledige uberettigede oplevelser af at blive uretfærdigt behandlet hos medarbejderne – kan blive manet i jorden.

” Dine overvejelser over, hvorvidt din løn er retfærdig, ville blive mindre i det øjeblik, du fik syn for sagen. [...] Altså, jeg kan jo godt gå og spekulere, får jeg nu den løn, den retfærdige løn, fordi jeg ikke ved, hvad de andre får, og den spekulation kunne jeg komme uden om ved at jeg bare kunne se det.

5.3.4 ”VIRKELIG MANGE PARADER OPPE”

Den typiske holdning blandt interviewpersonerne er, at det på deres respektive arbejdspladser ikke direkte bliver italesat, at løn ikke er noget, man åbent drøfter med hinanden. I stedet forefindes en adfærdsregulering blandt kollegaerne, hvor man mere ”har kunnet mærke, at det var ikke noget, man gjorde”. Men også fra lederne synes signaler herom at blive udsendt: ”Jeg har fornemmet på – altså fra min leder – at det var ikke noget, man sagde alt for meget om”. Fælles for de fleste er dog, at de ikke henfører den manglende åbenhed omkring løn som kollegialt samtaleemne til en konkret nedskrevet passus eller en udtalelse eller lignende. I stedet henviser de til kulturen og en fornemmelse – en form for professionel pli – der er fremherskende på arbejdspladsen og i samfundet generelt, da arbejdspladsen ikke eksisterer i et isoleret vakuum. Der er blandt de interviewede eksempler på episoder, hvor enkeltstående interviewpersoner bevidst og med fuldt overlæg har valgt at bryde dette kulturelle tabu, fordi de har et ønske om ”en forandring af den kultur, der er herude”:

” Så prøvede jeg at lave sådan en runde, da vi havde det første møde [i udvalget, som arbejdede med ligelønsstatistik], og sagde: ”Nu skal vi jo arbejde med det her og prøve at få folk til at snakke åbenhed, så lad os prøve med os selv. Jeg tjener cirka 50.000 om måneden. Hvad tjener du?”, sagde jeg så til den første i rækken. ”Og lad os prøve at køre en runde her med, hvad vi alle sammen tjener”. Der var nogle, de blev simpelthen så sure. [...] Det var i hvert fald ikke noget, JEG skulle blande mig i, og hvortil jeg også sagde: ”Jamen prøv at høre: Det er os, der som udvalg skal arbejde med det her. Hvis vi ikke engang tør være åbne over for hinanden, og vi har ikke engang noget på spil, fordi vi kommer fra forskellige virksomheder”, men alligevel var der virkelig mange parader oppe i forhold til det.

En af de kvindelige interviewpersoner fortæller om en kollega, der brød tabuet, indledte samtaler med sine kollegaer om løn og efterfølgende konfronterede sin chef med et lønmæssigt efterslæb, hun var blevet bekendt med gennem disse samtaler. Udfaldet blev dog ikke, som den kvindelige kollega havde håbet, og episoden blev en del af arbejdspladsens kollektive bevidsthed om, at der kan være negative konsekvenser ved at bryde tabuet:⁸⁰

” Der var på et tidspunkt en rigtig, rigtig dygtig kollega, jeg havde, [...] og på et tidspunkt blev hun opmærksom på, at nogle af dem, hun sad og oplærte, de faktisk havde en startløn, der var højere end hendes. Det blev hun jo indigneret over og gik ind til chefen, [...] og så gjorde hun måske det forkerte, fordi hun gav sådan et ultimatum, ikke? Altså, hvis jeg ikke stiger i løn, så kan I rende og hoppe, ikke? Altså, og det er måske ikke lige den bedste metode at trænge lederen på den måde op i en krog, så det endte jo med, at hun så blev fyret, og det, kan man sige, det efterlader jo også nogle spor, som skræmmer de andre lidt.

Konsekvensen af denne episode var, at nogle af arbejdspladsens medarbejdere syntes at tillægge sig en ”hvis jeg bare kan gemme mig lidt, så er der nok ikke nogen, der hører om, hvad jeg tjener”-attitude, hvilket bidrog til opretholdelse af status quo med manglende villighed blandt kollegaerne til at dele deres lønoplysninger med hinanden.

Tavsheden omkring løn, som er forårsaget af en arbejdspladskultur og foreskriver, at ”det er ligesom tabu”, kan resultere i, at medarbejderne får en illusorisk opfattelse af, at de bliver mere gunstigt behandlet end kollegaerne, selvom realiteten måske er en anden:

” Det er mig, han [læs: chefen] bedst kan lide”. [...] ”Jeg har fået lidt mere end de andre, fordi det fik jeg jo [at vide] af min leder, og han sagde, at jeg skulle ikke sige noget”. Så du ved ... De [læs: medarbejderne] kan måske alle sammen gå rundt og tro – egentlig et eller andet sted – at de får mere end de andre.

Citatet er et eksempel på, hvordan manglende kollegial åbenhed om løn kan være i arbejdsgiverens interesse. Kvinden fortsætter med at understrege, at så

længe alle går rundt i lykkelig uvidenhed, ”så er der jo harmoni”, men denne harmoni kan dog være bekostelig for visse medarbejdere.

5.3.5 SÆRLIG ADGANG TIL KOLLEGAERNES LØN

På trods af interviewpersonernes oplevelse af en udpræget manglende villighed blandt kollegaerne til at dele deres lønoplysninger så er der personer, som alligevel har indsigt i kollegaernes løn. Årsagen hertil er, at én interviewperson beskæftiger sig med arbejdspladsens budgetter, to sidder i særlige arbejdsgrupper, og to bestrider tillidsmandsfunktioner.

Qua disse specielle positioner og funktioner har de indsigter ud over det, den menige medarbejder har.

Enkelte af de interviewede taler om, at en eventuel indsigt i kollegaernes lønforhold vil skulle ske gennem deres fagforening/tillidsrepræsentant, men en sådan viden vil ikke være tilgængelig for alle arbejdspladsens medarbejdere. Således fortæller en privatansat kvinde: ”Dem, der er medlem af [fagforeningen], de får den viden, men dem, der ikke er, de gør ikke”. I interviewet betoner hun, at disse oplysninger er ”anonymiseret”. En offentligt ansat kvinde fortæller om en igangværende diskussion i den faglige klub om, at lønoplysningerne skal være tilgængelige for alle arbejdspladsens medarbejdere, men det er tilsyneladende ikke nemt at nå til enighed herom.

For de personer, der er ansat i den offentlige sektor, er der dog også en anden måde, hvorpå man kan få indsigt i kollegaernes løn. En kvinde beretter om en tidligere ansat jurist på arbejdspladsen, der benyttede sig af denne mulighed:

” Jeg kender en, der [...] ikke var klar over, hun kunne bruge tillidsrepræsentanterne til det, eller ikke var medlem [af en fagforening] eller et eller andet. [...] Hun oplevede, der kom hele tiden nye [medarbejdere] ind [...] og fik en meget bedre løn end hende, ikke? Og så gik hun til sidst ned og [...] søgte om indsigt i den afdelings løn.

Denne kvinde anmodede altså om at få aktindsigt, hvilket hun fik.⁸¹ Dette var ikke en handling, kvinden ifølge interviewpersonen havde ”lyst til at stå på mål [for] over for sine kollegaer”, så hun fortalte dem ikke herom. Interviewpersonen konkluderer dog, at kollegaen forsøgte at genforhandle sin løn med chefen, men uden succes, fordi ”nu har hun fået et andet arbejde”. Interviewpersonens holdning er, at i stedet for individuelt at søge aktindsigt og tage kampen alene med den udsathed og sårbarhed, dette potentielt indebærer, så vil

medarbejderne stå langt stærkere, hvis "vi gør noget fælles", hvilket er noget, hun opfordrer til på arbejdspladsen, men med relativt begrænset opbakning fra kollegaerne.

En mandlig projektleder fra et rådgivningsfirma fortæller, at selvom han ikke direkte har adgang til en oversigt over kollegaernes løn, så har han alligevel en solid viden herom, idet "hvis man overvejer at sætte en kollega på et projekt, så er man jo nødt til at forholde sig til, hvad det koster for projektet, ikke?". Samme erfaring findes hos en mandlig ansat i en daginstitution, der fortæller, at de på arbejdspladsen, hvor han er ansat, har faste lønskalaer, som alle kender til, der er direkte koblet til medarbejdernes anciennitet, hvorved man i praksis "nemt sjusser sig frem til plus/minus en femhundredekroneseddel", hvad kollegaerne tjener.

En kvinde, som foruden at være projektleder i transportsektoren også bestrider en tillidsfunktion, understreger, at interesse for løn hen over året er "meget spredt. [...] Op til lønforhandlinger – ikke så meget mellem lønforhandlingerne – er der klart flere [henvendelser]. [...] Vi er 150 [ansatte] herude. [...] Det er måske sådan 10-15 stykker", der kontakter deres tillidsrepræsentant eller fagforening for at få oplysninger om kollegaernes køn, estimerer hun.

5.3.6 "EN FÆLLES KLAGESANG"

En pensioneret mand, der tidligere har ernæret sig som skolelærer, fortæller, at lønnen "var jo frit tilgængelig" i en tabel på skolens lærerværelse, så man kunne se hinandens lønninger. Eftersom alle lå på samme niveau, oplevede ingen af dem, at de blev uretfærdigt behandlet. I hvert fald ikke internt i forhold til deres kollegaer. I stedet sammenlignede de sig med andre faggrupper, så "det var sådan en fælles klagesang" om, at lærerstanden er relativt dårligt aflønnet. Denne åbenhed – som kom til udtryk i en 'sang' – havde den positive effekt, at den var med til "at skabe en samhørighed" imellem lærerne, hvorved den i praksis kom til at fungere som socialt kit, der bidrog til at forankre og forene faggruppen samt styrke fællesskabet – og den fælles fagidentitet.

I lighed med ovennævnte fortælling beretter en mand, der er ansat i en daginstitution: "Der er ikke så meget hemmelighedskræmmeri omkring løn", hvilket han forklarer med, at der er en "lønsumsstyring her i kommunen", så man kan skønne sig frem til kollegaernes løn. Denne gennemsigtighed har ifølge manden en afsmittende effekt på de kollegiale relationer, idet han har oplevet, at "jo mindre hemmelighedskræmmeri vi har, overfor den slags ting, jo lettere kan vi se hinanden i øjnene altid". Dog kan der stadig spores en følelse af uretfærdighed i forhold til lønniveauet hos denne mand. Denne er dog rettet ud mod andre faggrupper i daginstitutionen, der udgør kollegakollektivet og – ifølge

interviewpersonen – i praksis løser samme opgaver, som han gør, men får højere løn, fordi de er bedre uddannet, end han er.

5.4 LØNFORHANDLINGER: ”DER ER IKKE NOGEN PENGE”

I forbindelse med lønforhandlinger er der typisk to tidspunkter, hvor det er særligt interessant for medarbejdere at få oplysninger om løn og lønforhold: før og efter forhandlingerne. Dels så de ved, hvor mange midler der er at forhandle om, og hvilke kriterier for tildeling der er fastsat. Dels så de kan se resultaterne af forhandlingerne, herunder de konkrete begrundelser for tildelingerne (ideelt set akkompagneret af en oversigt over navngivne medarbejdere, alternativt anonymiserede medarbejdere, der er blevet begunstiget). Blandt flertallet af interviewpersonerne tegner der sig et relativt entydigt billede, hvilket eksemplificeres ved udsagn fra henholdsvis en kvinde i finanssektoren og en mand fra kommunikationsbranchen. De fortæller, at udmeldingerne fra deres ledelse forud for lønforhandlingerne var, ”at der er ikke nogen penge”, og ”at virksomheden er i en stram position, så der er ikke så meget at gøre med”. Den modsatte erfaring er dog også repræsenteret i interviewmaterialet hos to privatansatte mænd, der begge oplever åbenhed i forbindelse med lønforhandlinger. En af dem fortæller, at oplysningerne ”normalt bliver lagt ud på intranettet”. Også en kvinde fra den offentlige uddannelsessektor oplever åbenhed forud for forhandlingerne:

” Vi får så at vide, at i år er der det og det beløb at forhandle om. [...] Hvis man så vil give nogen et kvalifikationstillæg, som altså er et varigt tillæg, så æder det så og så meget af puljen. Hvis man vil give nogen et engangstillæg, jamen så æder det jo mindre af puljen, kan man sige, fordi et varigt tillæg æder mere end et engangsvederlag.

Mens en række personer ikke oplever at have fået oplysninger om rammen forud for forhandlingerne, så oplever endnu flere ikke at få en udmelding om resultaterne fra ledelsen, når forhandlingerne er tilendebragt. ”Nej, det er kun den person, det vedrører, der ved noget om det”, ”Nej, det er ikke meldt ud kollektivt, nej, det er det ikke”, ”Overhovedet ikke” og ”Det blev der ikke snakket om” lyder svarene fra fire personer på spørgsmålet om, hvorvidt de modtager oplysninger fra ledelsen efter forhandlingerne. En af disse uddyber:

” [Virksomheden] har besluttet, at de vil ikke have åbenhed om løn på den måde, så du får det selv at vide, hvis du har fået – eller ikke har fået – men du får ikke at vide, om din kollega har fået, eller hvem der ellers har fået. [...] Jeg havde også været nogle år i virksomheden, før det gik op for mig ... det var sådan 'de lange næsers dag'. SÅ hemmeligt er det i virkeligheden.⁸²

En anden kvinde fortæller, at det første år hun var ansat i uddannelsesinstitutionen, da ”kom der sådan en oversigt ud”, så alle kunne se, hvilke medarbejdere (med navns nævnelse) der havde fået del i midlerne. Det var ikke præciseret, hvor meget de enkelte medarbejdere havde fået, men blot om de havde fået engangsvederlag, kvalifikationstillæg eller løntrin. Denne praksis foranledigede en diskussion i afdelingen, og ”der kunne jeg høre, at der sådan var meget delte meninger, om man syntes, det var en god idé, at det blev meldt ud. [...] Altså jeg tror egentlig, at det handlede lige så meget om, at dem, der så fik et eller andet i lønposen, ikke havde lyst til, at andre skulle vide det”, erindrer interviewpersonen. Udfaldet heraf blev, at der det efterfølgende år ikke blev udsendt en oversigt over resultaterne, da forhandlingerne var færdige.

En tredje kvinde fortæller, at der er en vis grad af kommunikation fra ledelse i forbindelse med de årlige lønforhandlinger, hvor ”der kom en liste ud på vores intranet, [...] og der stod ikke, hvorfor folk havde fået. [...] Der stod heller ikke, hvor meget de havde fået”. Eftersom man udelukkende kunne se navnene på de personer, som havde fået tillæg, var det op til den enkelte medarbejder selv at tage initiativ og kontakte vedkommende, såfremt de ønskede disse oplysninger. Denne tilgang indbefatter, at det er de begunstigedes eget valg, om de ønsker at oplyse deres kollegaer herom. Resultatet af denne fremgangsmåde er ifølge kvinden, at ”vi diskuterer utrolig meget i vores lille enhed”, hvorved hun har fået kendskab til ”en kollega, som jeg ved, har en meget høj løn, og han er af det synspunkt, [...] at det giver bare anledning til sladder”. Derfor ønsker han ikke at bidrage til en øget åbenhed, hvilket har dannet grobund for negativ fokus, omtale og sladder (jævnfør tidligere) om manden.

En privatansat mand fra et reklamebureau fortæller i lighed med flere ovenfor, at ”der bliver ikke snakket løn” på arbejdspladsen i forbindelse med de årlige lønforhandlinger – eller på andre tidspunkter for den sags skyld. Hans oplevelse er, at kampen om lønmidlerne kan være med til at splitte kollegaerne, hvorfor han har erfaret, at den enkelte medarbejder hellere vil holde denne viden for sig selv end risikere at give kollegaerne forholdsmæssigt bedre kort på hånden, end de selv har, når de skal forhandle løn med chefen.

5.5 LEDERENS ROLLE

Lederne på en arbejdsplads er i en særlig position, hvorfra de gennem deres adfærd og værdier i høj grad sætter rammerne for kulturen. Således mener flere interviewpersoner, at deres ledere spiller en central rolle i forhold til den manglende åbenhed om løn på arbejdspladsen, herunder medarbejderens egen tilbageholdenhed. Begrundelsen herfor er, at de signaler, lederne udsender ved henholdsvis at tale eller ikke at tale om løn, samt fraværet af udmeldinger før og efter lønforhandlinger, er væsentlige for, hvorledes arbejdspladskulturen udvikler sig. Adspurgt om deres daglige ledere eller den overordnede ledelse positivt har meldt ud, at medarbejderne ifølge loven har ret til at diskutere løn og udveksle lønoplysninger indbyrdes, svarer interviewpersonerne enstemmigt nej. For flertallet er oplevelsen, at "næ, det tror jeg ikke, de har, men de har på den anden side set heller aldrig sagt det modsatte", hvilket tegner et generelt billede af, at lederne ikke taler om emnet, hvorved det ofte er den enkelte medarbejders egne fornemmelser (jævnfør tidligere), der bliver styrende for, hvad der betragtes som legitimt og illegitimt at tale med kollegaerne om.

En kvinde i finanssektoren er af den klare opfattelse, at en udmelding fra ledelsen om, at det er i orden, at medarbejderne diskuterer løn indbyrdes, og at de faktisk er i deres ret hertil, vil have en positiv afsmittende effekt, "fordi mine kollegaer, de er sådan meget loyale og følger meget ledelsen og ser meget op til lederne. [...] Vi er ikke så gode til at stå sådan på A og B og slå med ledelsen".⁸³ Ifølge kvinden vil klare udmeldinger om lønåbenhed fra ledelsen til syvende og sidst dæmme op for uretfærdig lønmæssig forskelsbehandling:

” Jeg sidder i et udvalg sammen med ledelsen. Der har vi faktisk lige siddet og drøftet omkring de her ting – hvordan vi kunne skabe mere ligeløn – og der blev vi blandt andet enige om ... Jamen det var åbenhed og sådan noget, men jeg tænkte faktisk ikke på, at jeg kunne have været så direkte og sige: ”Skal vi ikke gå ud og opfordre lederne til at få medarbejderne til at snakke”, men det kunne da være interessant. Jeg tror, jeg kender svaret, men derfor skal man jo ikke afholde sig fra at sige det, fordi man kan jo ikke blive ved.

Blandt de interviewede er der eksempler på personer, som reflekterer over, hvad det vil betyde for ledelsen, hvis der var fuldstændig åbenhed omkring løn på arbejdspladsen, med de spørgsmål, der sandsynligvis følger i kølvandet herpå: "Altså, så skal de jo lige pludselig kunne begrunde det sagligt og fagligt, og det er måske ikke altid, der er saglige og faglige grunde til lønforhøjelse". Netop en formodning om manglende objektivitet i forbindelse med lønfastsættelse og

-regulering er et emne, der bliver berørt af flere interviewpersoner. Således mener en kvinde fra transportsektoren, at lønnen "afhænger mere af det personlige forhold, du har til din leder, end [...] de resultater, du skaber". Hvad enten der er tale om fordomme eller realitet, så påpeger en af de andre kvinder (jævnfør tidligere), at en højere grad af gennemsigtighed omkring løn og lønpolitik vil klarlægge dette.

5.5.1 "DET VAR FORTROLIGT"

Enkelte af de interviewede taler om, at deres forskellige ledere gennem tiden eksplicit har meldt ud, at det ikke er i orden for medarbejdere at tale løn og lønforhold. En udmelding, de ikke tør udfordre, da de frygter mulige repressalier på baggrund heraf: "Jeg ved faktisk ikke, om jeg ville miste mit arbejde, fordi jeg [...] har på et tidspunkt skrevet under på, at det var fortroligt". Denne privatansatte kvindelige udvikler fortæller videre, at oplevelsen ikke er isoleret, men at ønsket om fortrolighed omkring løn fra ledelsens side er noget, hun er blevet konfronteret med adskillige gange: "Jeg har været på fem-seks stykker [læs: arbejdspladser], og der er ingen af stederne, hvor lønnen IKKE har været fortroligt". Tilsvarende fortæller en mand fra IT-sektoren, at han ved sin forrige ansættelse i et stort, velrenommeret firma "har været udsat for at høre en chef sige, at det er ikke noget, man diskuterer". En kvindelig ansat i uddannelsessektoren fortæller, at hun i forbindelse med tildeling af et tillæg fik tilsendt en mail fra sin leder: "Hun skrev til mig i fortrolighed, at jeg havde fået et tillæg", hvilket interviewpersonen tolkede som et udtryk for, at lederen "syntes, at det var rart, at jeg i virkeligheden ikke drøftede det med andre". Det pudsige i den konkrete situation er imidlertid, at hun havde fået beskeden fra sin tillidsrepræsentant, kort forinden hun modtog mailen fra lederen. Eftersom tillægget kom som en stor overraskelse, havde hun allerede fortalt om nyheden "meget højt ud i rummet", da hun modtog mailen fra lederen, så kollegaer i storrumskontoret var bekendt med tildelingen af tillægget. At lederens ønske om fortrolighed således ikke blev imødekommet, fik ikke negative konsekvenser for kvinden fra lederens siden. Der var derimod kommentarer fra et par af kollegaerne, hvoraf den ene, som også havde fået et tillæg, blev "sur over, at hun ikke havde nået at aftale beløbets størrelse med chefen", hvilket interviewpersonen tolker som udtryk for, at den pågældende kollegas tillæg var lavere end hendes eget. Andre kollegaer fandt det "mærkeligt", at hun uden varsel herom havde fået et tillæg, da hun "faktisk ikke har bedt om det".

Et par af interviewpersonerne fortæller, at de i deres nuværende job ikke har mødt krav fra ledelsens side om, at der ikke drøftes løn, men at de har mødt sådanne krav i tidligere ansættelsesforhold på andre arbejdspladser. Eksempelvis fortæller en privatansat mand i et rådgivningsfirma: "Jeg skal helt tilbage i begyndelsen af min karriere, [...] før jeg har oplevet, [...] at det forventede man,

at det var noget, der blev holdt fortroligt”, mens en kvinde med samme uddannelsesmæssige baggrund som manden fortæller: ”Jeg har ikke oplevet sådan, at ledelsen [på min nuværende arbejdsplads] siger: [...] ’Du må ikke snakke om din løn med nogen’. Det har jeg ikke oplevet, [men] det har jeg oplevet i tidligere arbejde”. Endelig fortæller en tredje interviewperson, der tillige er ansat i det private, men dog i en anden branche end de to foregående, at den kulturelle forståelse af, at løn ikke er noget, man taler åbent om, er historisk forankret på hendes arbejdsplads:

” Da jeg oprindeligt startede [på arbejdspladsen] for alle de der mange, mange år siden, det var jo, før loven [læs: ligelønsloven] var blevet vedtaget, så stod der faktisk i rigtig mange af vores ansættelseskontrakter, at vi ikke må tale løn. [...] Så der er rigtig mange, som har været ansat lige siden dengang og tror, det er gældende stadigvæk på en eller anden måde.

Apropos lovgivning så er der stor forskel blandt interviewpersonerne på, hvorvidt de har kendskab til den bestemmelse i ligelønsloven, som giver medarbejdere ret til at tale åbent om løn og indbyrdes udveksle lønoplysninger (se kapitel 2). Et par af dem, som imidlertid har dette kendskab, påpeger, ”at man kan ikke bare pålægge folk en absolut fortrolighed om de der ting”, mens flertallet, der er uvidende herom, svarer noget i retning af: ”Nej, den kender jeg så ikke lige”. At det manglende kendskab til bestemmelserne synes at være relativt udbredt, kan illustreres ved, at en interviewperson, der er tillidsrepræsentant på en offentlig arbejdsplads, svarer: ”Nej, det ... Jeg er aldrig stødt på det”, når han bliver spurgt om denne bestemmelse i ligelønsloven.

5.6 ÅBENHED OM LØN I PRIVATSFÆREN

Eftersom adskillige interviewpersoner taler om, at de ikke ønsker at tale åbent og offentligt om deres løn, om end de ville være mere villige hertil i et ”rimelig lukket forum”, så insinuerer de, at de betragter løn som en relativt privat sag. Flere er direkte i den henseende. Derfor kan man foranlediges til den tanke, at de er mere villige til at tale løn med deres familie og private bekendtskaber. Dette er også til en vis grad det billede, der tegner sig i interviewpersonernes beretninger. Således fortæller nogle, at de gerne deler lønoplysninger med deres ”venner og bekendte og familie”, mens andre er mere tilbageholdende og blot ønsker at involvere deres ”tætte familie”. Den ’tætte’ familie bliver inddraget med det argument, at interviewpersonens løn har direkte betydning for dennes økonomiske situation, herunder muligheder og begrænsninger. Vennerne derimod inddrages oftest som sparringspartnere i forbindelse med

lønforhandlinger og jobskifte. Det er også typisk i disse to tilfælde, at samtalerne om løn finder sted. Det skal pointeres, at interviewpersonerne ofte har venner med samme uddannelsesmæssige eller erhvervsmæssige baggrund, hvorfor de har en relevant indsigt og dermed kan give kvalificerede input. Få interviewpersoner tilkendegiver, at deres venner og familier ofte kommer til dem med spørgsmål om løn og ansættelsesforhold, da de bestrider tillidsfunktioner og dermed har indsigt i disse forhold samt erfaring med at rådgive andre.

Der er stor forskel på argumenterne for ikke at tale løn, hvilket kan henføres til, om interviewpersonen oplever sig selv som værende lavt eller højt lønnet. Således fortæller en offentligt ansat mand, som kategoriserer sig selv som hørende til førstnævnte gruppe, at hans tilbageholdenhed med at tale løn med vennerne skyldes, at hans løn hverken står mål med hans erfaringer eller vigtigheden af hans arbejde:

” Jeg kan da nogle gange synes, det er lidt flovt, at jeg ikke tjener mere end det, jeg gør, for det arbejde, jeg laver. Altså forstået på den måde at jeg ville da være mere stolt af at sige, at jeg tjener flere hundrede tusind om året, end at jeg tjener 260.000 om året i fast løn, altså.

Grunden til, at han alligevel taler løn med vennerne af og til, er, at han ”oplever, at folk, de synes generelt, [...] at det i grunden er en ringe løn”, hvorved han bliver bekræftet i, at hans løn er uretfærdig, og dermed at han (samt folk i lignende situationer) er mere værd i samtalepartnerens øjne.⁸⁴

I forlængelse af den ovenstående mands erfaringer med at være ’flov’ over sin løn og efterfølgende pointering af, at han ville være ’mere stolt’ af at modtage en højere løn, så nævner en kvinde, der er ansat ved en uddannelsesinstitution, følgende om sin løn: ”Jeg har været fuldstændig åben om [lønnen], men det har jeg også været på mit nuværende arbejde. De ved også godt, at jeg er gået pænt ned i løn”. Sidste sætning i citatet er interessant, da den kan tolkes som udtryk for, at kvinden ikke anerkender, at hendes værdi og succes (jævnfør citatet først i rapporten) skal måles i forhold til hendes nuværende stilling, men derimod i forhold til en forhenværende – højere lønnet – stilling. En stilling, hun forlod af egen vilje, fordi hun ønskede det, og ikke fordi hun ikke magtede den. Således forbliver hun en succes, selvom hun har valgt et job i den offentlige sektor, der lønmæssigt ikke i samme grad afspejler dette.

En af de andre interviewede kvinder, der kategoriserer sig selv som højt lønnet, er relativt tilbageholdende med at tale åbent om sin løn, medmindre hun ved, at

samtalepartneren ikke er lavere placeret lønmæssigt, end hun er. Desuden er hun af den holdning, at "et tal kan jo sjældent stå alene", hvorfor hun ikke kunne finde på at sige "619.000, bang", men vil have muligheden for at "sætte de der ord på" og begrunde, hvorfor hun får den løn, hun gør, så det ikke "ville blive misforstået som noget jantelovs-noget".

6 KONKLUSION OG ANBEFALINGER

I Danmark er der forskel på kvinders og mænds løn. Manglende åbenhed om løn er ifølge flere undersøgelser en væsentlig barriere for at opnå ligeløn. Muligheden for at opdage eventuelle ulovlige lønforskelle forudsætter, at de ansatte kan sammenligne lønnen for personer og grupper, hvilket forudsætter en vis grad af åbenhed om løn. Mens adgangen til åbenhed om løn er reguleret i formelle regler, så er graden af åbenheden styret af arbejdspladsens kultur og normer samt ledelsens adfærd.

DE FLESTE TALER IKKE LØN MED KOLLEGAER

Hvis vi retter blikket mod undersøgelsens kortlægning, så viser den på et overordnet niveau, at 60 pct. ikke taler med deres kollegaer om, hvad de får i løn. Det er mere end halvdelen, og der er flere privatansatte end offentligt ansatte, som ikke taler løn med deres kollegaer. Begrundelserne for ikke at tale løn er for de flestes vedkommende, at de betragter løn som en privat sag (55 pct.). Andre hyppige begrundelser er, at løn er kompliceret (19 pct.), at det anses som upassende at tale løn (13 pct.), og at man får højere løn end sine kollegaer (12 pct.).

Blandt undersøgelsens interviewpersoner finder vi eksempler på, at folk direkte har mødt eller forventer at møde modstand – og i nogle tilfælde endog repressalier – hvis de bryder de på arbejdspladsen dominerende normer om, at man ikke taler åbent om løn. Således taler nogle om, at løn er ”et lidt ømtåleligt emne”, og ”at der er en blufærdighed over for det”. Andre har oplevet kollegaer sige, at de ikke skal blande sig i, hvad andre tjener, at de har haft en chef, som ”syntes, at det var rart”, at de ikke drøftede løn med andre, eller at skulle skrive ”under på, at det var fortroligt” at tale om løn. I forlængelse heraf skal det nævnes, at kortlægningen viser, at sidstnævnte oplevelser ikke er udbredt.

MANGE VED IKKE, AT DE GODT MÅ TALE LØN

I relation til regler mod og negative udmeldinger om lønåbenhed samt krav om fortrolighed så fastslår ligelønsloven, at medarbejdere lovligt kan give oplysninger om deres egen løn til enhver, de ønsker, og at fortrolighedsklausuler i fx ansættelseskontrakter er ulovlige. Kortlægningen viser, at næsten halvdelen

(46 pct.) ikke ved, at de ifølge ligelønsloven har ret til at tale løn og udveksle lønoplysninger med deres kollegaer og andre personer. Den viser også, at 8 pct. er blevet opfordret af deres leder til ikke at tale løn med hinanden, mens 10 pct. har en leder, der har orienteret dem om, at de har ret til at drøfte lønforhold. Netop det, at arbejdsgiveren "tager det første skridt" og siger "[h]er hos os er der åbenhed omkring lønnen", beskrives i interviewmaterialet som et væsentligt og kraftfuldt signal.

Der findes en særlig mulighed for at få viden om offentligt ansattes lønforhold, idet man ifølge offentlighedsloven kan få (akt)indsigt i oplysninger om blandt andet en offentligt ansats navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver og lønmæssige forhold.

ØNSKE OM STØRRE LØNÅBENHED

Ønsket om større lønåbenhed er udbredt. Således giver mere end fire ud af ti (43 pct.) personer i kortlægningen udtryk for et ønske om, at det var almindeligt at tale om løn på deres arbejdsplads. Begrundelserne herfor er blandt andet, at en sådan åbenhed vil bidrage til at reducere fordomme om lønforskelle – eller skabe "syn for sagen", som en interviewperson siger – samt muliggøre, at man kan tjekke, at man får den korrekte løn, og endelig have nemmere ved at fremsætte lønkrav.

IKKE ALLE VIL TALE LØN

Kortlægningen viser desuden, at 19 pct. ikke ønsker, at det skal være almindeligt at drøfte løn på arbejdspladsen. Tilsvarende svarer 21 pct., at der ikke er noget, som kan få dem til at tale om løn med kollegaerne. Blandt de interviewede er der eksempler på personer, der ikke ønsker at kende til kollegaernes lønforhold, da dette kan afføde misundelse og potentielle konflikter. Også manglende tiltro til, at en eventuel oplevet uretfærdig løn vil blive udlignet, er at finde blandt argumenterne.

LØNNENS PRAKTISKE OG SYMBOLISKE BETYDNING

Den enkelte medarbejders syn på lønnens betydning kan overordnet set opdeles i to; lønnen er først og fremmest en praktisk nødvendighed, men derudover er den også symbolsk. Den praktiske del kommer til udtryk ved, at flere af de interviewede fortæller, at lønnen først og fremmest muliggør, at de eksempelvis kan betale faste udgifter og få "smør på brødet". Dette er alfa og omega for mange af dem. Den symbolske del beskrives med udtalelser, såsom at der er "rigtig meget prestige og anerkendelse i lønnen", og "[v]i definerer os meget

med vores arbejde". En af de interviewede siger kort og kontant, at lønnen er en "direkte afspejling af ens succes".

Set i dette lys kan det, at 60 pct. ikke taler med deres kollegaer om løn, og at 30 pct. ikke taler med deres venner om, hvad de får i løn, tolkes som udtryk for, at de ikke vil risikere at fremstå som relativt usuccesfulde. De interviewede taler om, at lønnen skal ses i forhold til, "hvad ens kollegaer får", hvis man ønsker at vurdere, om den er retfærdig eller ej. Kortlægningen viser dog, at kun 4 pct. ikke taler løn, med den begrundelse at de får lavere løn end deres kollegaer.

OPLYSNINGER I FORBINDELSE MED LØNFORHANDLINGER

I forhold til lønforhandlinger afdækker kortlægningen, at halvdelen (51 pct.) ikke fik oplysninger om løn fra ledelsen, inden forhandlingerne blev påbegyndt. Tilsvarende fik fire ud af ti (42 pct.) ikke oplysninger om resultaterne, da forhandlingerne var tilendebragt. Mere end fire ud af ti (45 pct.) af de personer, der ikke fik – eller ikke ved, om de fik – oplysninger om forhandlingsresultaterne fra ledelsen, angiver, at de gerne ville have haft disse oplysninger.

Blandt de interviewede er der eksempler på personer, som oplever, at den eneste udmelding fra ledelsen i forbindelse med lønforhandlingerne er, at "der er ikke nogen penge", mens andre har adgang til de relevante oplysninger på virksomhedens intranet. En interviewperson fortæller, at på hendes arbejdsplads blev åbenheden om forhandlingsresultaterne rullet tilbage, idet en oversigt over, hvilke navngivne medarbejdere der havde fået tildelt tillæg, havde givet anledning til uenighed, idet de begunstigede ikke var tilfreds med den uønskede opmærksomhed. Den dominerende holdning er imidlertid, at "det hjælper alle parter, hvis der er åbenhed om lønnen", da det vil afstedkomme, at ledelsen skal "kunne begrunde det sagligt og fagligt", hvorfor de pågældende medarbejdere får et tillæg. Disse begrundelser gør, at der fokuseres på resultater og ikke personlige forhold, ligesom begrundelserne kan fungere som vejledning til, hvad medarbejderne skal fokusere på for at komme i betragtning til næste års lønforhandlinger.

En generel holdning blandt de interviewede er, at blot en mindre grad af åbenhed om løn kan starte en proces, hvor medarbejderne bliver "mere og mere vant til at snakke om løn", mens kortlægningen i tråd hermed viser, at 35 pct. vil være mere villige til at tale løn, hvis kulturen på arbejdspladsen tillod dette.

LØNPOLITIK OG NEDSKREVNE KRITERIER FOR LØNFASTSÆTTELSE

Ét er at have kendskab til, hvad kollegaerne tjener. Noget andet er at vide, hvorfor medarbejderne får den løn, de gør. Altså kendskab til arbejdspladsens

lønpolitik. Kortlægningen viser, at fire ud af ti (44 pct.) er ansat på en arbejdsplads med nedskrevne kriterier for lønfastsættelse, og at lidt over halvdelen (58 pct.) af disse har kendskab til kriterierne. Det vil med andre ord sige, at hver fjerde (25 pct.) medarbejder er ansat på en arbejdsplads med nedskrevne kriterier for lønfastsættelse – og kender til disse kriterier. De interviewede har generelt set ikke kendskab til den lønpolitik og de kriterier, som ligger til grund for fastsættelse af løn på deres arbejdsplads, så for dem er det "lidt uklart, [...] hvordan man kan få mere i løn".

FOLK KENDER DERES EGEN LØN, MEN IKKE DERES JOBKODE

Kortlægningen viser, at medarbejdere generelt har godt styr på, hvad de får i løn både før og efter skat. Det halter dog lidt mere i forhold til pensionsbidrag, hvor næsten hver fjerde (23 pct.) ikke ved, hvad de får. Når det drejer sig om kendskab til kollegaernes løn, så ved hver tredje (32 pct.) ikke, hvad de tjener. Også i forhold til kollegaernes arbejdsopgaver er en del personer uvidende, idet hver femte (24 pct.) ikke ved, om de har kollegaer, der varetager samme opgaver, som de selv gør. Denne viden er væsentlig, såfremt den enkelte medarbejder ønsker at sammenligne sig lønmæssigt med relevante kollegaer, hvilket typisk er mest meningsfyldt. Der er dog en anden måde, hvorpå man som medarbejder kan finde ud af, hvem det giver mening af sammenligne sig med: DISCO-koden, som er en jobkode, der bruges til at kategorisere ansattes arbejdsfunktioner, så lønmæssige sammenligninger kan foretages. Kortlægningen viser imidlertid, at blot 3 pct. kender til deres egen jobkode.

6.1 ANBEFALINGER

Rapportens kortlægning viser, at åbenhed omkring løn ikke er udbredt på de danske arbejdspladser, selvom fire ud af ti ansatte ønsker, at det var almindeligt at tale om løn på arbejdspladsen, og kun to ud af ti er modstandere heraf.

Ifølge lovgivningen har ansatte ret til åbent at diskutere løn og dele lønoplysninger med hinanden, ligesom de er godt beskyttet mod at møde repressalier fra arbejdsgiveren, hvis de gør brug af denne rettighed. Langt fra alle kender til disse regler. Desuden tyder meget på, at også holdninger, uformelle regler og kulturelle forhold udgør væsentlige barrierer for åbne kollegiale samtaler om løn.

Arbejdsgiveren er en central figur, når det gælder ændring af en lukket kultur. På arbejdspladser, hvor lønnen bliver forhandlet lokalt, har også tillidsrepræsentanten en vigtig opgave at løse, ligesom samarbejdsudvalget, hvor det findes, kan fremme en kulturændring, både når udvalget drøfter den kønsopdelte lønstatistik efter ligelønslovens § 5 a og helt generelt.

Arbejdsmarkedets parter og relevante myndigheder kan understøtte en sådan udvikling.

Eksisterende undersøgelser slår fast, at åbenhed om løn er centralt for ligeløn mellem kvinder og mænd. Derfor bør der på baggrund af rapportens analyser iværksættes konkrete initiativer, som bidrager til større åbenhed om løn og dermed til øget ligestilling. Disse er formuleret i nedenstående fem anbefalinger:

STØRRE ÅBENHED OM LØN

Over halvdelen af de ansatte taler ikke om løn med deres kollegaer. Mange ville ønske, at det var almindeligt at tale om løn. En større åbenhed om løn vil gøre det nemmere at få øje på forskelsbehandling, herunder manglende ligeløn mellem kvinder og mænd.

1. Instituttet anbefaler større lønåbenhed på danske arbejdspladser.

ORIENTERING OM RET TIL AT UDVEKSE LØNOPLYSNINGER

Det skal være nemmere for ansatte at forstå deres løn – herunder at afklare, om de har et ligelønsproblem. En afgørende forudsætning for dette er, at de ansatte er bekendt med, at de har ret til at udveksle lønoplysninger, og at repressalier fra arbejdsgiveren i denne anledning er ulovlige. De skal også vide, at de har mulighed for at bruge Danmarks Statistiks lønstatistikker.

Hver tredje er mere villig til åbent at drøfte løn med kollegaerne, hvis arbejdspladsen har en kultur, som tillader, at man drøfter løn indbyrdes. Knap halvdelen ved ikke, at de ifølge loven har ret til at tale om løn og udveksle lønoplysninger med dem, de ønsker. Interviewene peger på, at arbejdsgiveren kan hjælpe denne åbenhed på vej ved klart at melde ud, at de ansatte gerne må tale løn og dele lønoplysninger med hinanden.

2. Instituttet anbefaler, at arbejdsgivere, tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg oplyser de ansatte om, at de ifølge ligelønsloven har ret til at drøfte løn og udveksle lønoplysninger indbyrdes.
3. Instituttet anbefaler, at Beskæftigelsesministeriet og arbejdsmarkedets parter understøtter arbejdspladsernes informationsindsats med tilsvarende information om ligelønsloven.

ÅBENHED I FORBINDELSE MED LØNFORHANDLINGER

Interessen for lønoplysninger er typisk mest fremtrædende i forbindelse med lønforhandlinger og jobskifte, og her svarer halvdelen, at de ikke fik oplysninger om løn fra ledelsen inden sidste lønforhandling. Tilsvarende fortæller fire ud af ti, at de ikke fik oplysninger om resultaterne, da forhandlingerne var afsluttet. En stor andel af de personer, som ikke fik – eller ikke ved, om de fik – disse oplysninger, ville gerne have modtaget dem.

Løn kan være kompliceret, og oplevelsen af at få en retfærdig løn kan blandt andet hænge sammen med, om man har kendskab til begrundelserne for lønfastsættelsen. Altså arbejdspladsens lønpolitik. Blot en fjerdedel fortæller, at de er ansat på en arbejdsplads med nedskrevne kriterier for lønfastsættelse og kender disse.

4. Instituttet anbefaler, at arbejdsgivere og tillidsrepræsentanter giver de ansatte relevante lønoplysninger om lønforhandlinger, inden de påbegyndes, og om resultatet af lønforhandlingen efterfølgende. De ansatte skal også have klar og letforståelig information om de kriterier, der ligger til grund for fastsættelse af lønnen på arbejdspladsen.

VEJLEDNINGER OM PERSONDATALOVEN I RELATION TIL LØNFORHOLD

Persondataloven gælder for de personoplysninger, blandt andet om lønforhold, som arbejdsgiveren behandler vedrørende sine ansatte. Datatilsynet har endnu ikke truffet afgørelser, der belyser oplysningspligten, som arbejdsgiver har, og indsigtsretten, som den ansatte har, i relation til lønoplysninger. Den vejledning om registreredes rettigheder, som findes på området,⁸⁵ indeholder ikke specifik vejledning til ansatte og arbejdsgivere om persondatalovens regler om arbejdsgivers oplysningspligt og ansattes indsigtsret, når det gælder personoplysninger om lønforhold. Der er derfor behov for supplerende vejledning fra Datatilsynet på dette væsentlige område.

Når det specifikt gælder persondatalovens regler om videregivelse af oplysninger om ansattes løn, handler Datatilsynets eksisterende »Vejledende udtalelse om videregivelse af oplysninger om offentligt ansattes løn« udelukkende om det offentlige område. De privatansatte har imidlertid behov for tilsvarende vejledning fra Datatilsynet, blandt andet fordi de er omfattet af løndannelse med høj grad af individuel lønfastsættelse og dermed har behov for at kende såvel lønninger som de lønbegrundelser, som udløser tillæg med videre.

Datatilsynet bør endelig forholde sig specifikt til de spørgsmål, som forholdet mellem ligelønsreglerne og persondataloven rejser for såvel offentlige som private virksomheder. Arbejdsgivere og ansatte har efter instituttets opfattelse

behov for fælles forståelse af reglerne og deres indbyrdes samspil, både til brug for overvågning af eventuelle ligelønsproblemer og som led i afvikling af lokale lønforhandlinger. Endvidere er der også behov for klarhed om reglerne hos både lovgivere og aftaleparter.

5. Instituttet anbefaler, at Datatilsynet tydeliggør sin vejledning til virksomheder om persondataloven, når det gælder lønforhold på følgende områder: a) registreredes rettigheder, b) private arbejdsgivers adgang til at videregive lønoplysninger til deres ansatte, c) arbejdsgivers udlevering af lønoplysninger som led i håndhævelse af ligelønsloven.

6.2 PERSPEKTIVERENDE BETRAGTNINGER

Lønåbenhed har mange facetter. Således drejer det sig ikke kun om kendskab til selve lønnens størrelse, men også om indsigt i jobbet karakter samt forståelse for det lønsystem – eller de principper og begrundelser – der gælder for arbejdspladsens konkrete lønfastsættelse. Åbenhed kan derfor fremmes eller hæmmes i forhold til disse forskellige dele. Rapportens analyser viser, at det ikke synes at være dem alle, der af medarbejderne betragtes som lige "private" eller vanskelige at håndtere.

Åbenhed om løn bliver reguleret i lovgivningen, men graden af åbenhed bliver også styret af arbejdspladsens kultur og normer samt gennem ledelsens adfærd. I rapportens analyser synes kulturelle forhold og ledelsesmæssige dispositioner at slå stærkere igennem end de enkeltstående regler, der gælder, og ofte på en måde, som bidrager til at forringe disse reglers virkning. Det betyder, at der fortsat er behov for at have fokus på beskyttelse mod repressalier.

Som en afsluttende perspektiverende pointe skal det nævnes, at selvom denne undersøgelse har fokus på åbenhed om løn ud fra det veldokumenterede argument om, at dette er væsentligt for ligeløn mellem kvinder og mænd, så skal det påpeges, at en større åbenhed om løn, herunder kriterier for fastsættelse af løn, har mere vidtrækkende konsekvenser end dette. En større åbenhed vil generelt bidrage til at afdække uregelmæssigheder, forskelsbehandling og potentielt diskrimination i forhold til eksempelvis race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse, hvilket er grunde, som også er beskyttet i lovgivningen. Endelig skal det påpeges, at andre former for vilkårlighed og usaglighed i forhold til objektive kriterier for løndannelsen på samme måde vil kunne afdækkes, såfremt der bliver større åbenhed om løn på arbejdspladsen.

EKSISTERENDE UNDERSØGELSER

Lønmodtagerorganisationerne har gennemført en række undersøgelser af lønåbenhed, hvorigennem vi får interessant viden om, hvorledes medlemmerne fra de pågældende organisationer forholder sig til spørgsmålet. Her er det dog væsentligt at holde sig for øje, at der er tale om netop medlemsundersøgelser – altså holdninger og erfaringer blandt personer, som er fagligt organiseret i en given fagforening – og at disse resultater ikke er generelle for befolkningen som helhed. Konkret er det lykkedes os at få fat i en række relevante medlemsundersøgelser fra de fire organisationer Finansforbundet, HK/Privat, IDA og TL.⁸⁶

FINANSFORBUNDET

Finansforbundet, der organiserer omkring 50.000 ansatte i den finansielle sektor, gennemførte i 2014 i samarbejde med Epinion en undersøgelse om løn blandt 1.966 af sine medlemmer (Epinion for Finansforbundet 2014).⁸⁷ Her fremgår det, at 61 pct. af medlemmerne 'slet ikke' taler med deres kollegaer om, hvad de tjener, mens 27 pct. 'i mindre grad' taler med kollegaerne herom. Blot 11 pct. angiver at have kollegiale samtaler om løn i forskellige grader. De medlemmer, som svarer 'slet ikke', er blevet bedt om at begrunde årsagen til, at de ikke taler løn med deres kollegaer. Den hyppigste begrundelse er, at løn er en personlig sag (48 pct.), mens 12 pct. angiver, at der vil blive set skævt til en sådan åbenhed fra deres arbejdsgivers side.

Hver femte (22 pct.) af finansforbundets medlemmer har oplevet, at deres nærmeste leder har opfordret dem til ikke at snakke åbent om løn med kollegaerne. Modsat har blot 1 pct. en leder, som har opfordret dem til at drøfte løn åbent. Hver tredje (31 pct.) taler 'slet ikke' løn med sine venner, mens 43 pct. 'i mindre grad' taler løn med disse.

En rundspørge fra 2009 blandt 719 af Finansforbundets medlemmer viste, at to ud af tre (67 pct.) 'i meget ringe grad' udveksler oplysninger om individuel løn med deres kollegaer (Berlingske 2009).⁸⁸ Andelen, der svarer 'i ringe' grad på spørgsmålet, er 21 pct. De resterende 12 pct. taler om individuel løn med deres nærmeste kollegaer.

HK/PRIVAT

I 2014 gennemførte HK/Privat, som organiserer ca. 110.000 medlemmer inden for Privat Service, Produktion, IT, Medie & Kommunikation, Sundhed & Velvære, Transport & Turisme, Organisationer og Luftfart, i samarbejde med Epinion en undersøgelse blandt 1.588 af sine medlemmer (Epinion for HK Privat 2014). Her svarede 55 pct., at de ikke taler om løn med deres kollegaer, mens 43 pct. gør.⁸⁹ Begrundelserne for ikke at tale løn er, at det anses som upassende på arbejdspladsen (35 pct.); at medlemmerne ikke ønsker, at deres kollegaer ved, hvad de tjener (18 pct.); at det ikke betragtes som et spændende emne (14 pct.); at der er regler mod at tale om løn på arbejdspladsen (11 pct.); at kollegaerne ikke gider tale om løn (11 pct.); og at lederen ikke vil have, at man taler om løn (6 pct.).

I undersøgelsen bliver HK/Privat-medlemmerne også spurgt om, hvad der kunne få dem til at begynde med at tale om løn med kollegaerne. De svarer: At kollegaerne selv åbner op og fortæller, hvor meget de selv tjener (38 pct.); at arbejdspladsen har en kultur, som tillader det (32 pct.); og at lederen siger, at det er helt i orden at tale om løn (18 pct.). Endelig svarer 15 pct. af de adspurgte, at der ikke er noget, som kan få dem til at tale løn med kollegaerne.

I forhold til den praktiske anvendelse af viden om kollegaernes løn bliver HK/Privat-medlemmer også spurgt, om de er enige i, at det vil være et godt redskab at kende kollegaernes løn, når de selv skal forhandle løn. Her er 36 pct. 'i høj grad' enige, 34 'i nogen grad' enige, og 16 pct. 'i mindre grad' enige. 9 pct. er 'slet ikke' enige.

Afslutningsvis bliver medlemmerne spurgt, om de ville ønske, at det var helt normalt at tale om løn på arbejdspladsen. Til dette spørgsmål svarer 40 pct. 'i høj grad', 34 pct. 'i nogen grad' og 14 pct. 'i mindre grad'. Blot 6 pct. svarer 'slet ikke'.

IDA

Interesseorganisationen for tekniske og naturvidenskabelige akademikere IDA gennemførte i 2016 en undersøgelse blandt 20.143 af dets medlemmer, hvor der blev spurgt ind til forhold relateret til lønåbenhed.⁹⁰ Her svarer 75,3 pct., at de ikke taler løn med kollegaerne, men andelen, som gør, er 21,0 pct. På spørgsmålet om, ved hvilke lejligheder de taler om løn, svarer 56,4 pct., at det sker, når der er lønforhandlinger. 45,2 pct. svarer til sociale arrangementer uden for arbejdstiden. Desuden finder disse samtaler sted i forbindelse med jobændringer (21,7 pct.), ved nyansættelser (13,7 pct.), når tillidsrepræsentanten taler om løn (4,4 pct.), ved afholdelse af barselsorlov eller anden form for orlov

(3,0 pct.), når nærmeste leder melder ud, at de som medarbejdere har ret til at drøfte løn indbyrdes (1,8 pct.), og når nærmeste leder direkte opfordrer medarbejderne til at drøfte løn med hinanden (0,8 pct.).⁹¹ 46 pct. angiver, at de ser løn som en personlig sag og derfor ikke ønsker at tale om løn. Blandt 37 pct. anses det som upassende at tale løn på deres arbejdspladser. 20 pct. oplever at have kollegaer, der ikke vil tale om løn. 14 pct. vil ikke tale løn, fordi de tjener mere end deres kollegaer, mens 2 pct. ikke ønsker det, da de får lavere løn end kollegaerne. 13 pct. har en leder, som ikke ønsker, at medarbejderne taler løn. Slutteligt angiver 8 pct., at deres arbejdsplads har regler mod at tale om løn.

IDA gennemførte i samarbejde med Rambøll en medlemsundersøgelse i 2012 om løndannelsen blandt 2.881 af dets medlemmer (Rambøll for IDA 2012). Et af disse spørgsmål omhandlede åbenhed om løn og arbejdsvilkår, og her blev medlemmerne bedt om at forholde sig til otte udsagn. Halvdelen (51,2 pct.) angiver, at de kan redegøre for, hvilke kvalifikationer og opgaver der gør, at deres løn er anderledes end deres kollegas. Flere offentligt ansatte (57,0 pct.) end privatansatte (49,8 pct.) er i stand til dette. 42,1 pct. oplever, at deres chef/arbejdsgiver helst ser, at de ikke fortæller deres kollegaer, hvad de får i løn. Her er der stor forskel på andelen af privatansatte (48,5 pct.) og offentligt ansatte (16,2 pct.), som er enige i udsagnet.⁹² Omkring en tredjedel (32,1 pct.) mener, at der bør være åbenhed om løn på arbejdspladsen, så det er muligt for kollegaerne at se, hvad hver især får i løn. Flere offentligt (49,0 pct.) end privat ansatte (27,9 pct.) er af denne holdning. Direkte adspurgte, om de åbent taler med kollegaerne om løn, svarer 20,8 pct. af IDAs medlemmer bekræftende. Denne adfærd er mere udbredt blandt offentligt (40,9 pct.) end privat ansatte (15,8 pct.). Der bliver også spurgt ind til, om medlemmer har indledt samtaler om løn med kollegaerne, og her angiver 14,2 pct., at flere af deres nærmeste kollegaer har afvist at fortælle, hvad de får i løn, når de bliver spurgt herom. Andelen blandt privatansatte er højere (15,0 pct.) end ditto blandt offentligt ansatte (10,8 pct.). 12,6 pct. angiver, at der på deres arbejdsplads er åbenhed om løn, hvem der får lønstigninger eller bonus, men den samlede løn bliver dog ikke offentliggjort. Denne åbenhed er større blandt offentligt ansatte (26,7 pct.) end blandt privatansatte (9,1 pct.). I forlængelse heraf svarer 6,6 pct., at det på deres arbejdsplads er muligt at se, hvad kollegaerne tjener. Også her ser vi forskel mellem offentligt og privat ansatte, idet 16,7 pct. af førstnævnte og 4,0 pct. af sidstnævnte angiver dette. Endelig svarer 3,7 pct. af de adspurgte 'ja' til, at der er indbyrdes konkurrence mellem medarbejderne om, hvem der tjener mest. Denne konkurrence forekommer hyppigere blandt offentligt ansatte (5,2 pct.) end privatansatte (3,4 pct.).

IDA gennemførte i 2010 en analyse af køn, løn og ledelse (IDA 2010), hvor der i relation til ligeløn mellem kvinder og mænd bliver spurgt ind til synlighed – og

dermed åbenhed – om løn på arbejdspladsen. Af undersøgelsen fremgår det, at hver tiende (10 pct.) medlem oplever, at der er åbenhed på arbejdspladsen om løn. Her kan der spores en markant forskel, idet denne oplevelse er at finde hos 5 pct. af de privatansatte og 22 pct. af de offentligt ansatte. Modsat svarer 83 pct. – fordelt på 90 pct. privatansatte og 64 pct. offentligt ansatte – 'nej' på spørgsmålet om, hvorvidt der er lønåbenhed på arbejdspladsen. Opfølgende bliver der spurgt ind til, om der bør være åbenhed om løn på arbejdspladsen, hvortil 39 pct. svarer 'ja' (33 pct. privatansatte og 55 pct. offentligt ansatte), og 41 pct. 'nej' (46 pct. privatansatte og 27 pct. offentligt ansatte).⁹³

TL

I 2017 har Teknisk Landsforbund (TL) – en faglig organisation for teknikere, designere og konstruktører med cirka 30.000 medlemmer – spurgt sine medlemmer om oplevelser med og holdninger til åbenhed om løn (Terp 2017).⁹⁴ Af undersøgelsen fremgår det, at 82,0 pct. ikke taler løn med deres kollegaer, mens 14,5 pct. gør.⁹⁵ Næsten samme svarfordeling findes på spørgsmålet, om man kender sine kollegaers løn, idet 80,6 pct. svarer 'nej', og 17,5 pct. 'ja'. Det bliver også spurgt direkte ind til, om løn er et tabu på arbejdspladsen, hvilket 55,8 pct. svarer bekræftende på, mens 25,2 pct. er af modsat holdning. 28,4 pct. angiver, at deres arbejdsgiver har givet udtryk for, at løn ikke er noget, man taler om på arbejdspladsen. 58,8 pct. har ikke denne oplevelse. På spørgsmålet, om arbejdsgiveren har bedt medarbejdere tie over for kollegaerne, hvis de har fået lønforhøjelse, svarer 16,9 pct. 'ja', og 76,6 pct. 'nej'. 37,4 pct. svarer, at de synes, det vil være en god idé, hvis alle kunne se hinandens lønninger på arbejdspladsen, mens 32,3 pct. finder, at dette er en dårlig idé. Endelig svarer 30,2 pct. at de tror, de får lavere løn end kollegaer, der udfører samme arbejde, som de gør. 30,7 pct. tror, de får det samme i løn, mens 15,1 pct. tror, de får mere i løn.⁹⁶

BEFOLKNINGSUNDERSØGELSER

I starten af 2017 gennemførte Nordea en spørgeskemaundersøgelse (Erichsen 2017) blandt 1.100 personer, som viste, at 21 pct. taler åbent med deres kollegaer om løn og indtjening. Flere mænd (24 pct.) end kvinder (18 pct.) giver udtryk for dette. På tværs af køn angiver 25 pct., at de slet ikke taler løn med nogen, det vil sige hverken med kollegaer eller med venner.

Userneeds har i 2016 gennemført en befolkningsundersøgelse for IDA, hvor 1.124 lønmodtagere, eksklusive topledere, udspørges om deres erfaringer med åbenhed om løn på arbejdspladsen (IDA 2016).⁹⁷ 35 pct. svarer, at det ikke er almindeligt, at man taler løn på deres arbejdsplads. På den anden side afdækker

undersøgelsen, at 25 pct. diskuterer løn med sine nærmeste kollegaer. Her kan der spores en synlig forskel, da 20 pct. privatansatte og 32 pct. offentligt ansatte giver dette svar. Samlet set angiver 17 pct. (13 pct. privatansatte og 23 pct. offentligt ansatte), at der er fuld åbenhed om løn på deres arbejdsplads, mens 10 pct. svarer, at det ikke er velset at tale løn på deres arbejdsplads. Langt flere i den private sektor (13 pct.) end i den offentlige sektor (4 pct.) oplever, at det er uglest at diskutere løn. 24 pct. (28 pct. privatansatte og 18 pct. offentligt ansatte) betragter løn som en privat sag. Endelig angiver 3 pct., at deres arbejdsgiver ikke tillader, at man taler om løn. Privatansatte (5 pct.) oplever oftere sådanne restriktioner end offentligt ansatte (1 pct.).

I forbindelse med den tidligere omtalte medlemsundersøgelse fra IDA i 2010 (IDA 2010) forefindes også resultaterne af en befolkningsundersøgelse: 28 pct. af befolkningen angiver, at der er åbenhed om løn på deres arbejdsplads, mens 44 pct. svarer afkræftende. Derudover svarer 47 pct., at de mener, der bør være åbenhed om løn på arbejdspladsen. 34 pct. er af den modsatte opfattelse.⁹⁸

REFERENCER

Ahsan, Mohammad (2014): Offentlighedsloven med kommentarer af. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Andersen, Agnete, Trine Hougaard, Ruth Nielsen, Kirsten Precht, Maria Rasmussen og Christina Tvarnø (2016): Ligestillingslovene. Bind 2. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Andersen, Søren Kaj og Christian Lyhne Ibsen (2016): OK2017. Konkurrenceevne og tryghed. Forligsmuligheder under et usikkert opsving. Forskningsnotat. København: Københavns Universitet.

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder nr. 899 af 05-09-2008.

Berlingske (2009): Løn er tabu på job. Berlingske Business, 23. juni 2009. Tilgængelig på: <http://www.business.dk/karriere/loen-er-tabu-paa-job>. Besøgt 5. januar 2017.

Bloksgaard, Lotte og Pernille Tanggaard Andersen (2004): Når køn forhandler løn. LO-dokumentation. Nr. 1/2004. København: Landsorganisationen i Danmark.

Blume, Peter og Jens Kristiansen (2002): Databeskyttelse på arbejdsmarkedet. København: Jurist- og Økonomforbundets forlag, 2002.

Danmarks Statistik (2015): Kvinder og mænd i 100 år – fra ligeret mod ligestilling. København: Danmarks Statistik.

Danmarks Statistik (2016a): Temaside: Gender Pay Gap (Løngab mellem kønnene). Tilgængelig på: <http://www.dst.dk/da/Statistik/emner/loen-og-arbejdsomkostninger/tema-loengab-mellem-koen#>. Besøgt 2. februar 2017.

Danmarks Statistik (2016b): Statistisk Årbog 2016. København: Danmarks Statistik.

Deding, Mette og Helle Holt (red.) (2010): Hvorfor har vi lønforskel mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Epinion for Finansforbundet (2014): Medlemsundersøgelse om løn.
Finansforbundet. København: Epinion.

Epinion for HK Privat (2014): Medlemsundersøgelse. Juni 2014. HK/Privat.
København: Epinion.

Erhardtsen, Birgitte og Vibeke Lyngklip Svansø (2016): Grundfos sætter stopper for tillidsmændenes ligelønstjek. Berlingske Business, 26. juni 2016. Tilgængelig på: <http://www.business.dk/arbejdsmarked/grundfos-saetter-stopper-for-tillidsmaendenes-ligeloenstjek>. Besøgt 21. februar 2017.

Erichsen, Ann Lehmann (2017): Løn er stadig et kæmpe tabu, men det koster penge at holde mund. København: Nordea.

Eskjær, Mikkel Fugl og Rasmus Helles (2015): Kvantitativ indholdsanalyse.
København: Samfundslitteratur.

Hansen, Jens Harkov (2016): "Fra persondatalov til persondataforordning – udvalgte temaer med fokus på HR". HR JURA Magasinet, nr. 9, side 7-15.

Hansen, Lars Ole Preisler og Stine Ungstrup Petersen (2016): Lokalløn.
København: FOA.

Henriksen, Lars (2016): Det mest intime spørgsmål, du kan få, handler om din løn. Kristeligt Dagblad, 7. marts 2016. Tilgængelig på: www.kristeligt-dagblad.dk/danmark/det-mest-intime-spoergsmaal-du-kan-faa-handler-om-din-loen. Besøgt 16. januar 2017.

HK/Privat (2014): Medlemsundersøgelse om lønforhandling. København:
HK/Privat.

Holt, Helle (2010): Lokal løn på kommunale arbejdspladser. Forskelle i kvinders og mænds løn. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

IDA (2010): Køn, løn og ledelse. København: Ingeniørforeningen, IDA.

IDA (2016a): Taler du med dine kollegaer – en befolkningsundersøgelse.
København: Ingeniørforeningen, IDA.

Institut for Menneskerettigheder (2016): Status 2015-16. Køn. København:
Institut for Menneskerettigheder. Tilgængelig på:
http://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/status/2015-16/koen_delrapport_2016.pdf. Besøgt 10. oktober 2016.

KL og Forhandlingsfællesskabet (2015): Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger. Tilgængelig her: <http://www.kl.dk/Arbejdsgiver--og-lonforhold/0439-Aftale-om-statistikgrundlag-for-de-lokale-lonforhandlinger-O15-id180274/>. Besøgt 21. februar 2017.

Kristiansen, Jens (2014): Grundlæggende arbejdsret. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Larsen, Mona og Helle Sophie Bøje Houlberg (2013): Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Megafon (2016): Institut for Menneskerettigheder. Ligestilling. Tabelrapport, internetundersøgelse. Juli 2016. København: Megafon.

Miller, Stephen (2016): Transparency Hurdle: Workers Don't Want Their Pay Disclosed. Society for Human Resource Management. 16. maj 2016. Tilgængelig på: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/benefits/pages/pay-transparency-hurdle.aspx>. Besøgt 16. marts 2017.

Munkholm, Natalie Videbæk (2016): Loyalitet i arbejdsretlige relationer. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Neergaard, Ulla og Ruth Nielsen (2016): EU-ret. København: Karnov Group.
Nielsen, Anders Holm (2016): Derfor skal du fortælle kollegaerne, hvad du tjener. DR Nyheder, 10. marts 2016. Tilgængelig på: <http://www.dr.dk/nyheder/indland/derfor-skal-du-fortaelle-kollegerne-hvad-du-tjener>. Besøgt 16. januar 2017.

Nielsen, Ruth (2016): Dansk arbejdsret. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Rambøll for IDA (2012): Løndannelse blandt medlemmer af IDA. Hovedkonklusioner og surveyresultater. København: Rambøll.

Rask, Christian (2016): Det er du værd. DR Presse, 23. februar 2016. Tilgængelig på: <http://www.dr.dk/presse/det-er-du-vaerd>. Besøgt 30. november 2016.

Regeringen (2016): For et friere, rigere og mere trygt Danmark. Regeringsgrundlaget. København: Statsministeriet.

Reinicke, Kenneth (2010): "Man kan da ikke sidde rundt om et bord og diskutere løntillæg – ligeløn, kultur og åbenhed". Kvinder, Køn & Forskning, nr. 4, side 8-18.

Reinicke, Kenneth, Pia Gelardi, Helle Rauch, Rikke Terkelsen og Peter Winde Jensen (2003): Ligeløn og lønforhandling. En rapport om Ny Løn i tre danske kommuner. Roskilde: Center for Ligestillingsforskning ved Roskilde Universitetscenter.

Statsministeriet (2017): Statsminister Lars Løkke Rasmussens nytårstale den 1. januar 2017. Tilgængelig på: http://www.stm.dk/p_14467.html. Besøgt 30. januar 2017.

Terp, Morten (2017): Åbenhed om løn. København: TL – Teknisk Landsforbund.

Warming, Kenn og Kirsten Precht (2014): Erfaringer fra ligelønssager – en interviewundersøgelse af klagerens perspektiv. København: Institut for Menneskerettigheder.

World Economic Forum (2016): The Global Gender Gap Report 2016. Genève: World Economic Forum.

Wulff, Carsten (2010): Lønforskelle mellem kvinder og mænd – hvorfor?. København. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. Tilgængelig på: www.sfi.dk/nyt/nyheder/artikler/loenforskel-mellem-kvinder-og-maend-hvorfor/. Besøgt 13. januar 2017.

Waaben, Henrik og Kristian Korforts Nielsen (2015): Lov om behandling af personoplysninger med kommentarer. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

SLUTNOTER

¹ I marts satte DR fokus på netop denne problemstilling i det landsdækkende debatprogram »Det er du værd«. Dette vidner om emnets vedblivende aktualitet og relevans for den brede befolkning. Under programmet havde seerne mulighed for at besvare forskellige spørgsmål via SMS. Disse svar blev løbende omdannet til grafiske fremstillinger, der blev vist og kommenteret under debatten. Således kom svarene til at fremstå som udtryk for 'befolkningens holdninger og erfaringer'. Svarene er dog ikke valide, og der er reel risiko for, at præsentationen efterlader et forkert indtryk hos befolkningen, herunder meningsdannere med manglende indsigt i den kvantitative metode, repræsentativitet og bias. Dog skal det retfærdigvis nævnes, at DR ikke har udlagt disse data som repræsentative, og at formålet var at initiere debat og ikke generere videnskabelige data.

² Antallet af seere, som præcist er på 459.000, er oplyst via e-mail af medieforsker Henrik Gregor Knudsen fra DR Medieforskning på baggrund af en forespørgsel, som blev rettet 19. december 2016.

³ De seks personer er beskæftiget som henholdsvis advokat, arkitekt, chauffør, direktør, gadefejer og sygeplejerske.

⁴ Det fjerde og sidste spørgsmål lød: "Synes du, at nogle job er vigtigere end andre?". Her svarede 64 pct. 'ja'.

⁵ Disse kortlægninger bliver præsenteret mere i dybden i rapportens appendiks.

⁶ Som led i kvalitetssikringen af rapportens undersøgelser har et udkast til dette kapitel været forelagt Datatilsynet og Beskæftigelsesministeriet med henblik på at modtage eventuelle bemærkninger fra de to ressortmyndigheder.

⁷ Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder nr. 899 af 05/09/2008. Loven er implementeret i en række kollektive overenskomster.

⁸ Lov om behandling af personoplysninger nr. 429 af 31/05/2000.

⁹ Lov om offentlighed i forvaltningen nr. 606 af 12/06/2013.

¹⁰ Lov om information og høring af lønmodtagere nr. 303 af 02/05/2005.

¹¹ Fx Samarbejdsaftalen 2013. Tilgængelig på:
<http://www.samarbejdssekretariatet.dk/samarbejdsaftalen/>.

¹² En række FN-konventioner, herunder Konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination mod kvinder; TEU, artikel 6; TEUF, artikel 2, 3 og 8; EU's Charter om grundlæggende rettigheder, artikel 21 og 23; EU-Parlamentets og Rådets Direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

¹³ 7.3.2014, C(2014) 1405 final.

¹⁴ Beskæftigelsesministeriet besvarede henstillingen d. 22. marts 2016, j.nr. 2015-6542.

¹⁵ Direktiv 95/46/EF om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger samt Forordning 2016/679 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af Direktiv 95/46/EF, som får virkning i medlemslandene 25. maj 2018.

¹⁶ Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, artikel 8, EU's Charter om grundlæggende rettigheder, artikel 8 og 7.

¹⁷ § 2 a i lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008 om lige løn til mænd og kvinder m. senere ændringer. Ligestillingslovene med kommentarer, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016.

¹⁸ Lov nr. 445 af 7. juni 2001.

¹⁹ § 5 a.

²⁰ L 215 fremsat 29. marts 2001, Almindelige bemærkninger, pkt. 1.

²¹ Se om represalier i Warming og Precht 2014.

²² § 2, stk. 2.

²³ I en sag om mangelfuldt ansættelsesbevis førte en fortrolighedsklausul til godtgørelse, se note 386 i Ligestillingslovene med kommentarer, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016.

²⁴ § 5 b.

²⁵ <http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/Nomenklaturer/disco08>.

²⁶

<http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/loenstruktur/indhold>.

²⁷ Lovbekendtgørelse nr. 599 af 22. juni 2000 om Danmarks Statistik, § 8. Se endvidere

<http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/loenstruktur/statistisk-behandling>.

²⁸ Ens DISCO-kode er dog ikke ensbetydende med, at de pågældende personer udfører samme arbejde i ligelønslovens forstand. Se nærmere i Andersen med flere (2016).

²⁹ Forslag til Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder fremsat 12. marts 2014, LSF 155.

³⁰ Lov nr. 429 af 31/05/2000 om behandling af personoplysninger. Se endvidere <https://www.datatilsynet.dk/erhverv/kort-om-persondataloven/> samt Vejledning nr. 126 af 10/07/2000 om registreredes rettigheder efter reglerne i kapitel 8-10 i Lov om behandling af personoplysninger.

³¹ Jfr. § 32, jf. § 30.

³² Se også Hansen 2016.

³³ Det gælder dog ikke reglerne i kap. 8 og 9, jf. § 1, stk. 2.

³⁴ Vejledning nr. 126 af 10/07/2000 om registreredes rettigheder efter reglerne i kapitel 8-10 i Lov om behandling af personoplysninger.

³⁵ Lov om behandling af personoplysninger, § 3, nr. 1.

³⁶ Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 23 af 2. maj 2006 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L 99).

³⁷ Fx Industriens Funktionæroverenskomst 2014-2017, § 3, stk. 2, samt PlusLøn – introduktion til lønsystemer for timelønnede og funktionærer eller Aftale om decentral løn mellem KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og kommunale tjenestemænd og overenskomstansatte 1. april 2002, § 4.

³⁸ <https://www.datatilsynet.dk/erhverv/kort-om-persondataloven/>

³⁹ Vejledende udtalelse om videregivelse af oplysninger om offentligt ansattes løn, 12.10.07, j.nr. 2007-321-0047, pkt. 4.

⁴⁰ Lov om offentlighed i forvaltningen nr. 606 af 12/06/2013.

⁴¹ Lov nr. 429 af 31/05/2000 om behandling af personoplysninger. Se endvidere <https://www.datatilsynet.dk/erhverv/kort-om-persondataloven/>

⁴² Se Datatilsynets vejledende udtalelse s. 1, afsnit 2.

⁴³ Lov nr. 606 af 12/06/2013 om offentlighed i forvaltningen, § 7, stk. 1.

⁴⁴ Offentlighedsloven § 21, stk. 3, jf. stk. 2.

⁴⁵ Offentlighedsloven med kommentarer af Mohammad Ahsan, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2014, s. 372.

- ⁴⁶ Offentlighedsloven med kommentarer af Mohammad Ahsan, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2014, s. 369.
- ⁴⁷ Se fx Beskæftigelsesministeriets besvarelse af 22. marts 2016, j.nr 2015-6542, på henstilling fra EU-Kommissionen om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed, C(2014) 1405 final.
- ⁴⁸ Vejledende udtalelse om videregivelse af oplysninger om offentligt ansattes løn, 12.10.07, j.nr. 2007-321-0047.
- ⁴⁹ § 6, stk. 1, nr. 1.
- ⁵⁰ § 6, stk. 1, nr. 7.
- ⁵¹ § 55, stk. 1.
- ⁵² Se Datatilsynets vejledende udtalelse, pkt. 6.1.1. og 6.1.2.
- ⁵³ Se fx EU-Domstolens sag C-342/12 og forenede sager C-465/00, C138/01 og C-139/01.
- ⁵⁴ Se om arbejdsmarkedets lønformer generelt fx Kristiansen 2014. Endvidere skriver Andersen og Ibsen 2016: "For minimal- og mindstebetalingsoverenskomsterne samt aftaler uden lønsats, som i alt dækker 85 pct. af LO/DA-området, vil den faktisk udbetalte løn blive bestemt på virksomheden" (side 9).
- ⁵⁵ European network of legal experts in gender equality and non-discrimination: A comparative analysis of gender equality law in Europe 2016, p. 22.
- ⁵⁶ Lov nr. 445 af 7. juni 2001, Lov nr. 562 af 9. juni 2006, Lov nr. 513 af 26. maj 2014, Lov nr. 116 af 9. februar 2016.
- ⁵⁷ Se L 155, almindelige bemærkninger, samt Ligestillingsudvalget 2013-14 L 155, endeligt svar på spørgsmål 4.
- ⁵⁸ § 6, stk. 1, nr. 3.
- ⁵⁹ § 6, stk. 1, nr. 5.
- ⁶⁰ § 6, stk. 1, nr. 7.
- ⁶¹ Lovbekendtgørelse nr. 899 af 5.9.2008 af lov om lige løn til mænd og kvinder, § 1. Tilsvarende forbud findes i Lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16.12.2008 af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, § 2.
- ⁶² Spørgsmålene i spørgeskemaet er inspireret af to medlemsundersøgelser, der er gennemført af henholdsvis Finansforbundet (Epinion for Finansforbundet 2014) og HK/Privat (Epinion for HK Privat 2014). Resultaterne fra disse undersøgelser bliver præsenteret i rapportens appendiks.

⁶³ Mens Megafon forstår "interview" som måden, hvorpå de via spørgeskema har tilvejebragt de kvantitative data, der præsenteres i kortlægningen (rapportens kapitel 4), så reserveres begrebet i indeværende rapport til udelukkende at dække de dybdegående 'samtaler', der er gennemført med 13 udvalgte personer (jævnfør nedenfor).

⁶⁴ Her henviser Megafon til Danmarks Statistiks statistikbank: "Folketal pr. 31. januar 2015 efter køn, område, alder og tid".

⁶⁵ De sidste to respondenter ved ikke, om de er medlem af en fagforening.

⁶⁶ Alderen for en af interviewpersonerne er ikke oplyst.

⁶⁷ For oplysninger om, hvorledes dataene er tilvejebragt, henvises til rapportens metodekapitel.

⁶⁸ Se mere på side 20-21 i Institut for Menneskerettigheder (2016).
http://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/status/2015-16/koen_delrapport_2016.pdf

⁶⁹ Her forstås "personlig" som forhold, der "vedrører eller er rettet mod private eller intime dele af en persons liv" (jævnfør definition i Den Danske Ordbog, <http://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=personlig>).

⁷⁰ Svarene summeres til mere end 100 pct., fordi hver respondent kunne angive mere end et svar, såfremt de ønskede dette.

⁷¹ Svarkategorien 'andet' er ikke medtaget i figuren. Andelen, som svarer 'andet', er 41 pct.

⁷² Kvinden fortæller dog, at i relation til kollegaer, som ikke er nyansatte, taler hun dog gerne om sin løn, såfremt "der er nogen, der spørger, hvad jeg får om måneden", hvilket dog meget sjældent sker. Det manglende ønske om at være åben om sin løn er altså resultatet af at føle sig uretfærdigt behandlet.

⁷³ En af de andre kvinder, som er interviewet, er gået skridtet videre og har søgt nyt job, idet hun også oplevede, at nyansatte fik højere løn, end hun gjorde. Dette dog først efter, at hun har forsøgt at genforhandle sin løn med chefen – uden succes. Med det nye – og bedre betalte – jobtilbud, gik hun igen til sin chef, som tilbød hende en klækkelig lønforhøjelse, hvis hun blev i virksomheden. Et tilbud hun takkede ja til.

⁷⁴ Denne holdning er identisk med den, der blev præsenteret ved debatprogrammet »Det er du værd«, som er omtalt i rapportens indledende kapitel.

⁷⁵ Ifølge Danmarks Statistik var den gennemsnitlige indkomst før skat for personer over 15 år i 2014 på 298.800 kroner (Danmarks Statistik 2016b).

⁷⁶ En (mindre, ikkevidenskabelig) meningsmåling gennemført i maj 2016 (Miller 2016) viser, at syv ud af ti amerikanere er af den opfattelse, at virksomheder ikke skal påkræves at offentliggøre lønninger, og dermed at løn skal forblive en privat sag. 58 pct. begrundet dette med, at det vil skabe konflikter imellem medarbejdere frem for at øge retfærdigheden. Således tyder noget på, at tilbageholdenhed i forhold til lønåbenhed ikke er et særpræget dansk fænomen, som denne interviewperson gisner om.

⁷⁷ Det skal nævnes, at denne interviewperson ikke kun så det som uretfærdigt, at nogle skilte sig ud ved uberettiget at få en højere løn end andre. Han så det også som udtryk for, at mulighederne for selv at få en lønstigning var gunstige, hvilket han fandt motiverende.

⁷⁸ Det skal påpeges, at det blot er et fåtal blandt interviewpersonerne, som oplever, at ledelsen eksplicit melder ud, at de ikke ønsker, der finder kollegiale samtaler om løn sted. Læs desuden nærmere i afsnittet »5.5.1 Det var fortroligt«.

⁷⁹ I salgskontrakten, som interviewpersonen har underskrevet, ”er det udtrykkeligt specificeret, at løn og pris aftale i forbindelse med handlen og aftalen er hemmelige for tredjepart”, hvorfor han ikke kan tale herom. Desuden har han ikke personligt et ønske om at dele denne oplysning med folk.

⁸⁰ Den kvinde, som interviewpersonen i nedenstående citat henviser til, er ikke den samme kvinde, der er interviewet til indeværende undersøgelse, jævnfør citat i afsnittet »5.2.1 Sammenligning: ”Det handler om, hvad ens kollegaer får”«.

⁸¹ Årsagen til, at interviewpersonen kender til sagen, selvom den pågældende kvinde ikke orienterede kollegaerne herom, er, at hun som tillidsrepræsentant fik denne viden.

⁸² Ifølge Den Danske Ordbog er ”lang næse” en metaforisk beskrivelse af følelsen ”skuffelse; føle sig snydt” (<http://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=lang%20n%C3%A6se>).

⁸³ Her henviser ”A” til arbejdsgiversiden og ”B” til lønmodtagersiden, hvilket er de to parter, der forhandler overenskomster, herunder arbejdsvilkår, løn med videre.

⁸⁴ Det samme gjorde sig gældende i debatprogrammet »Det er du værd« (jævnfør rapportens indledning), hvor seks arbejdstagere skulle rangere hinanden i forhold til ansvar og løn. Her var der bred enighed om, at den deltagende sygeplejerskes løn ikke stod mål med den uddannelse og det ansvar, jobbet krævede.

⁸⁵ »Vejledning nr. 126 af 10/07/2000 om registreredes rettigheder efter reglerne i kapitel 8-10 i lov om behandling af personoplysninger«.

⁸⁶ Foruden de nævnte organisationer har FOA, som har 186.000 medlemmer, der hovedsageligt er ansatte i kommuner og regioner, men dog også i det private, via konsulent Sofie Møller Barkholt 25. januar 2017 fremsendt en medlemsundersøgelse med 2.072 erhvervsaktive medlemmer. Her fremgår det, at "[n]æsten 2 ud af 3 af medlemmerne svarer, at der ikke er åbenhed om lokale lønforhandlinger på deres arbejdsplads" (Hansen og Petersen 2016, side 1).

⁸⁷ Kun de af undersøgelsens resultater, der er relevante for indeværende rapport, gengives.

⁸⁸ Tallene i dette korte afsnit er efter henvendelse fremsendt til Institut for Menneskerettigheder af Linda Fauerholm, som er økonomisk-politisk konsulent ved Finansforbundet, og lå til grund for artiklen »Løn er tabu på job« (Berlingske 2009).

⁸⁹ I 2014 gennemførte HK/Privat også en webundersøgelse om lønforhandling blandt sine medlemmer (HK/Privat 2014), hvor der i et af spørgsmålene bliver spurgt ind til, om man taler løn med sine kollegaer. Her svarer 46,7 pct. 'ja', mens 53,3 pct. svarer 'nej'. Spørgsmålene blev sendt til medlemmerne via to af HK/Privats nyhedsbreve og besvaret i SurveyMonkey, der er et gratis softwareprogram til onlinespørgeundersøgelser. Antallet af medlemmer, som har besvaret det pågældende spørgsmål, er 2.698. Undersøgelsen er ikke repræsentativ. Efter henvendelse blev undersøgelsen sendt til Institut for Menneskerettigheder af journalist ved HK/Privat Jesper Pedersen 19. januar 2017.

⁹⁰ Resultaterne af medlemsundersøgelsen blev efter dialog herom sendt i et Excel-ark til Institut for Menneskerettigheder 11. januar 2017 af politisk konsulent Sune Maegaard Løvsø fra IDA.

⁹¹ Derudover svarer 48,3 pct. af medlemmerne i undersøgelsen, at de taler løn ved 'Andre lejligheder'.

⁹² Det fremgår ikke af undersøgelsen, om der er signifikante forskelle på svarene fra henholdsvis IDAs offentligt og privat ansatte, hvorfor kun store forskelle gengives i dette afsnit.

⁹³ IDA-medlemmerne bliver også spurgt, om de mener, at der blandt mænd og kvinder, der er ansat på samme arbejdsplads som medlemmet, er ligeløn, såfremt de laver det samme og har samme erfaring. Her svarer 18 pct. 'nej', og 47 pct. 'ja'.

⁹⁴ Efter forespørgsel om relevante medlemsundersøgelser til medlemmerne af Det Nationale Ligelønsnetværk fremsendte Byrial Rastad Bjørst, som er faglig sekretær i TL, 24. januar 2017 denne undersøgelse til Institut for Menneskerettigheder.

⁹⁵ I dette afsnit angives kun andelene, som har svaret 'ja' og 'nej'. De resterende – det vil sige differencen mellem 100 og ja- og nej-sigerne – har svaret 'ved ikke'.

⁹⁶ I undersøgelsen fra TL bliver der også spurgt ind til, om medlemmerne mener, at "vi har ligeløn i Danmark (lige løn for lige arbejde)" (Terp 2017, side 8), hvor 77,3 pct. svarer 'nej' og 10,2 pct. 'ja'.

⁹⁷ Undersøgelsen bliver også omtalt i onlineartiklen »Kun hver fjerde taler løn med deres kollegaer«. Tilgængelig på: <http://ida.dk/content/kun-hver-fjerde-taler-loen-med-deres-kolleger>. Besøgt 6. januar 2017.

⁹⁸ I undersøgelsen spørges der også ind til ligeløn, hvor 32 pct. mener, at der ikke er ligeløn mellem kvinder og mænd, som laver det samme og har samme erfaringer og er beskæftiget på samme arbejdsplads. 46 pct. mener, at der er ligeløn.

Institut for Menneskerettigheder har kortlagt samtaler om løn på danske arbejdsplads.

Rapporten viser, at seks ud af ti medarbejdere ikke taler med deres kollegaer om hvad de tjener. Samtaler om løn er vigtige for at opnå ligeløn, for når vi ikke kender andres lønninger, kan vi ikke vurdere, om en lønforskel er ulovlig.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at arbejdsgivere - og tillidsrepræsentanter - tager skridt til at fremme samtaler om løn, og at Datatilsynet tydeliggør sin vejledning om personoplysninger om lønforhold.

Institut for Menneskerettigheder fremmer og beskytter menneskerettigheder og ligebehandling i Danmark og internationalt. Vi ønsker at sætte standarder og skabe forandring.