



Hvad tjener du Åbenhed om løn på arbejdspladsen

Tr-møde, Region Hovedstaden d. 17/5-21

Rapport fra Institut for menneskerettigheder (2016)



”Penge er ikke noget, vi taler om”.

”Det kommer ikke naboen ved,
hvad jeg tjener”.



Undersøgelsen

- ❖ Institut for menneskerettigheder arbejder for ligestilling mellem kvinder og mænd
- ❖ Gennemsnitlige løngab mellem kvinder og mænd i Danmark i 2019 er 4-7%
Vi følges fint i 25-30 års alderen, men herefter sker der et skred: kvinder tager mest barsel
- ❖ Undersøgelser slår fast at manglende åbenhed om løn er en barrierer for ligeløn mellem kvinder og mænd

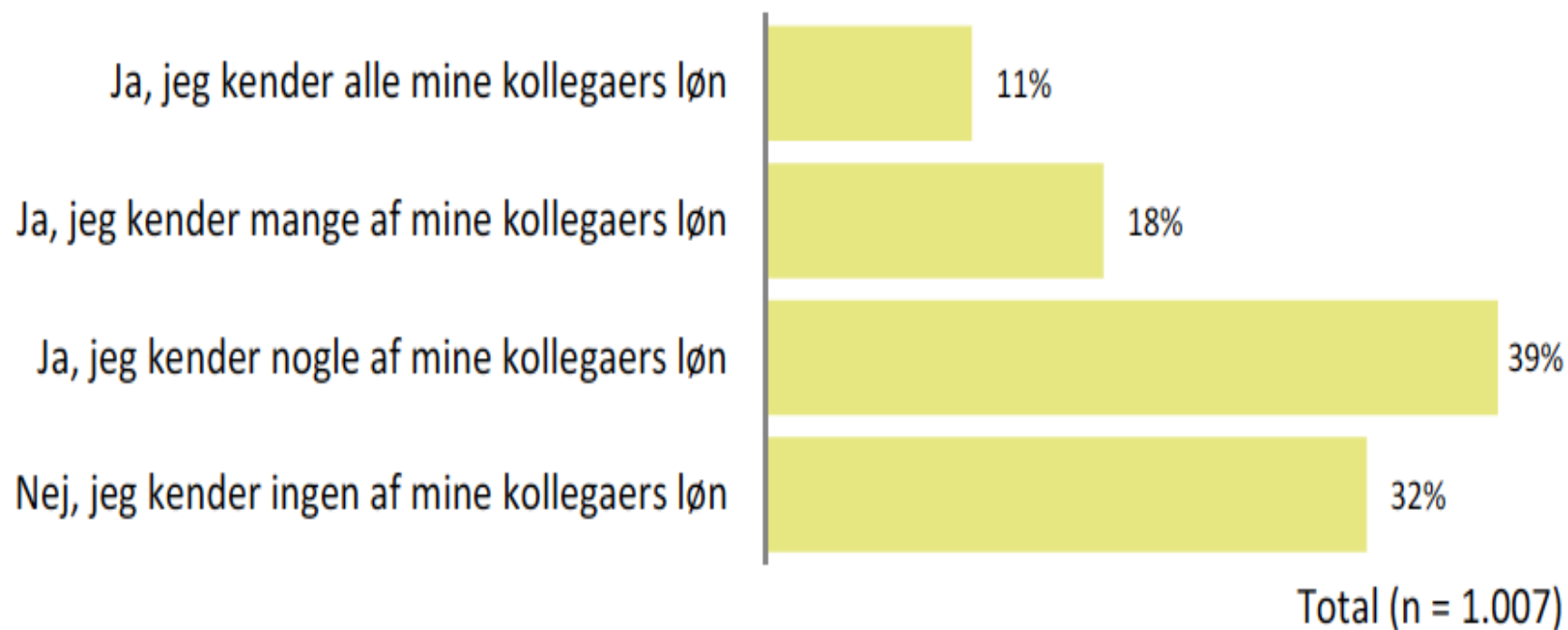


Lovgivning

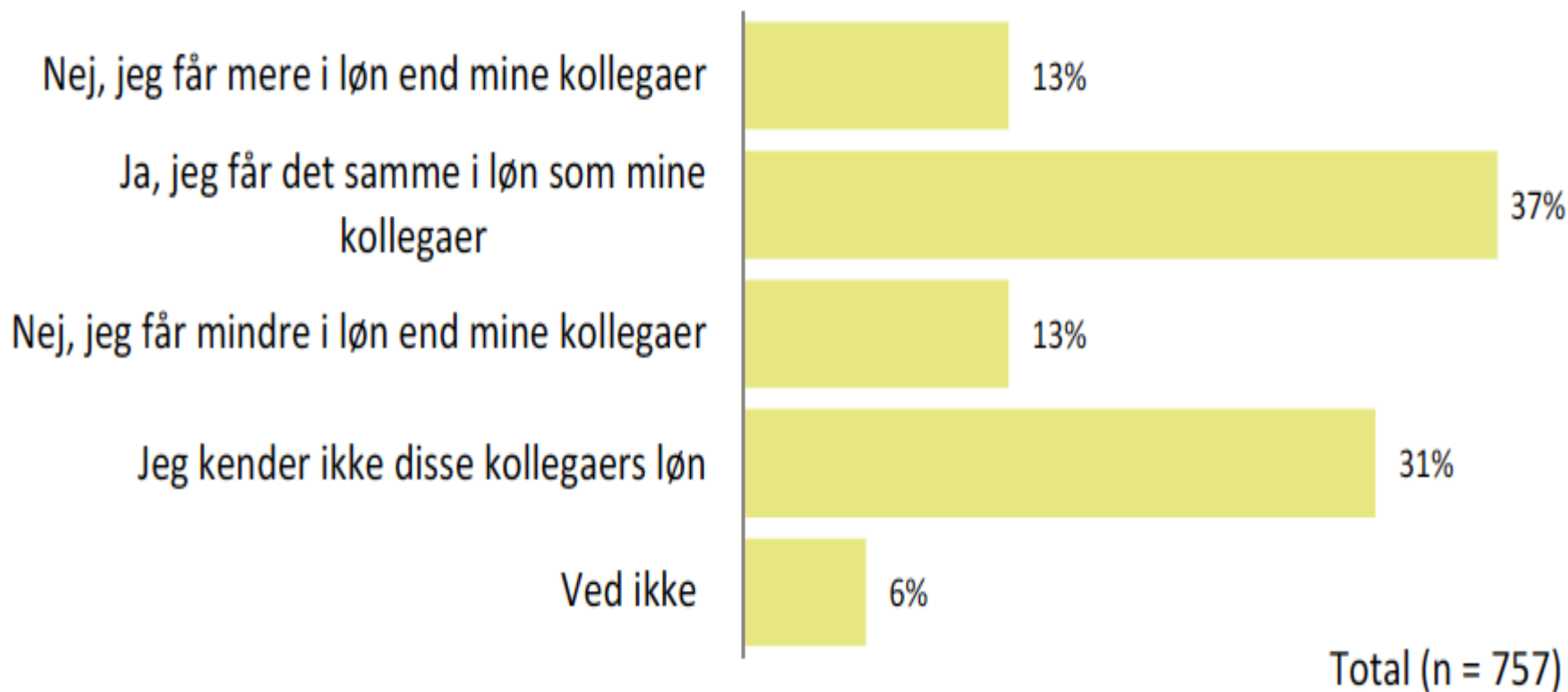
- Alle ansatte har ret til at videregive oplysninger om egen løn til enhver, og der er ingen krav om, i hvilke situationer dette kan ske.
- Persondataloven berettiget arbejdsgiver, til at videregive lønoplysninger om nogle ansatte til andre ansatte.
- Offentlighedsloven giver ret til aktindsigt



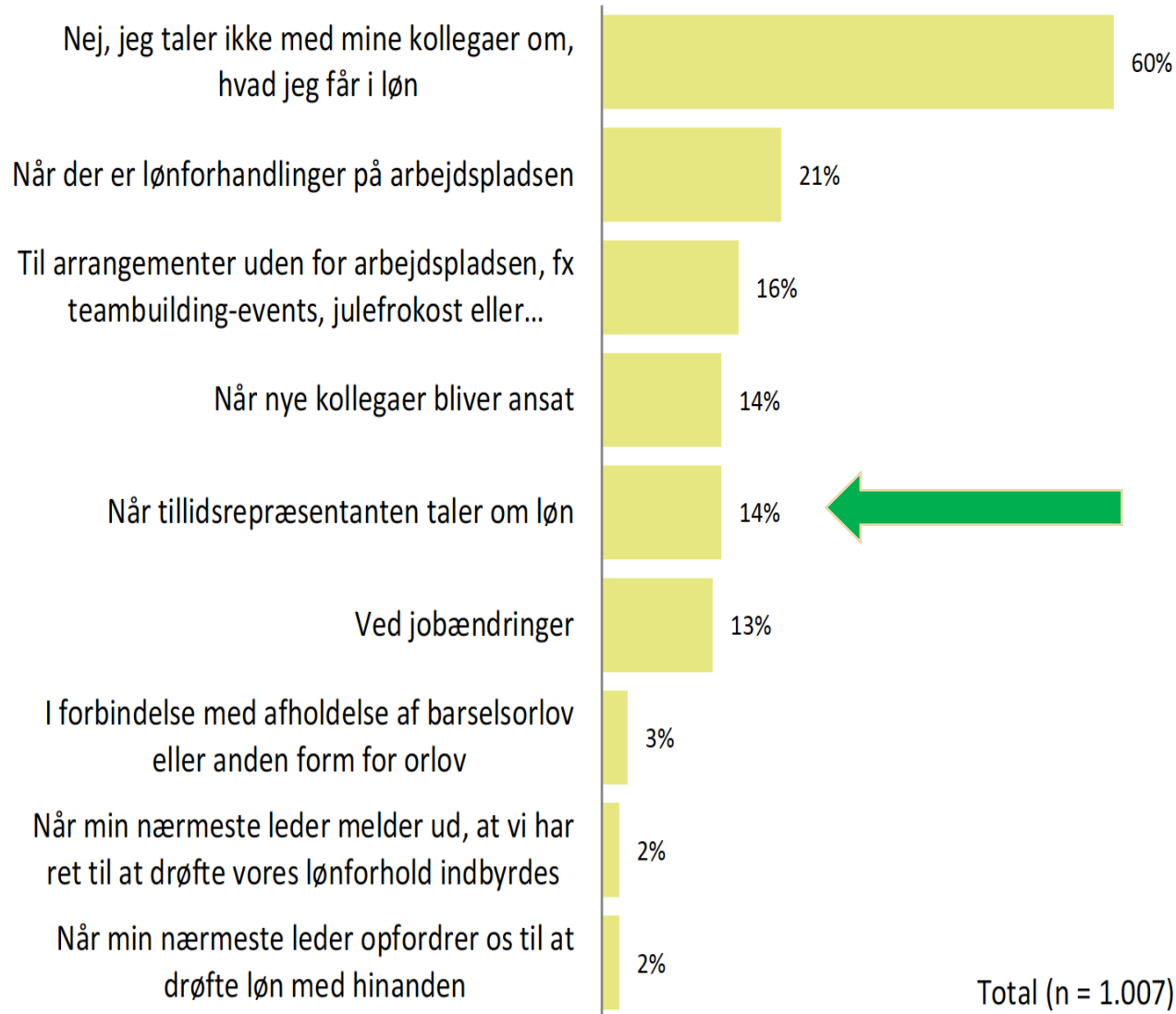
Kender du dine kollegaers løn?



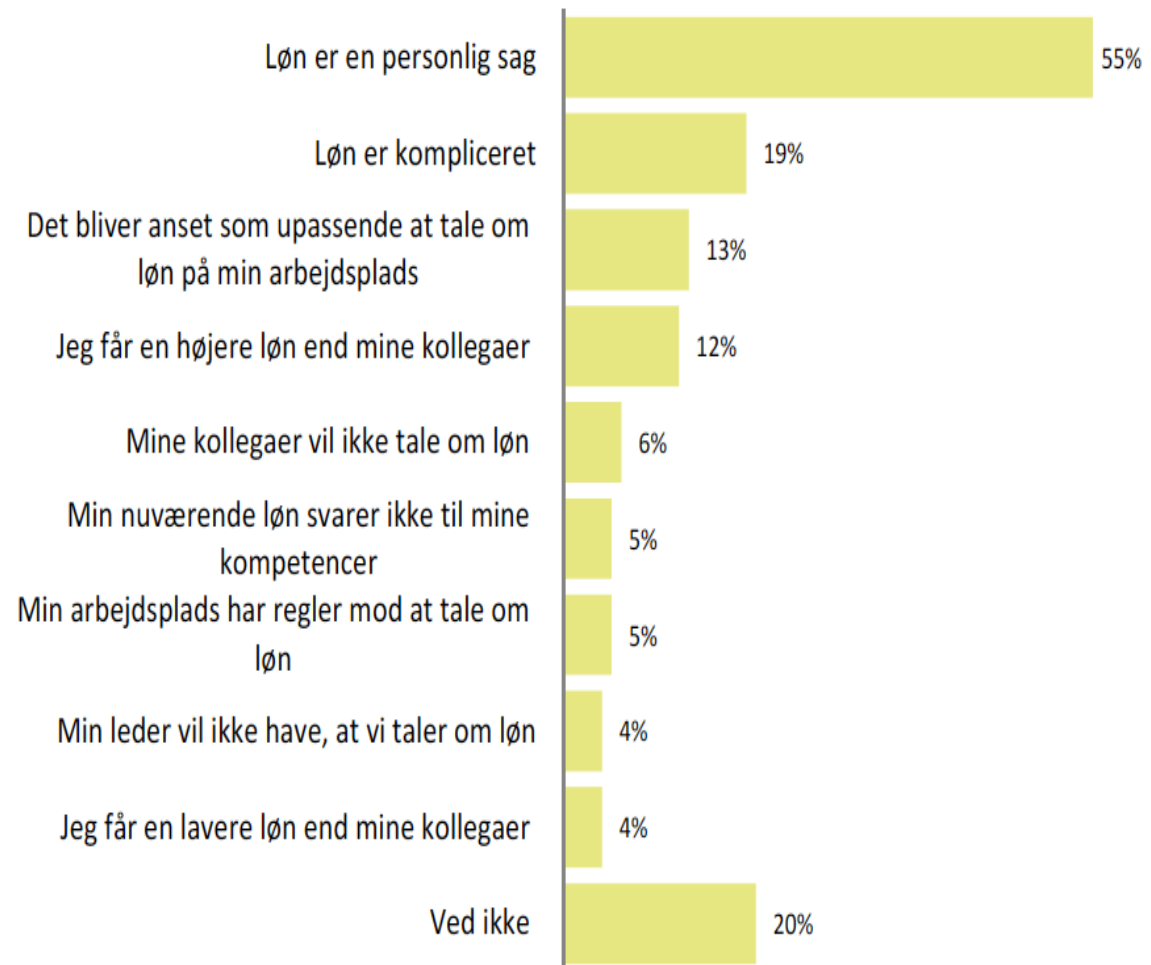
Får du det samme i løn som dine kollegaer, der udfører samme



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)

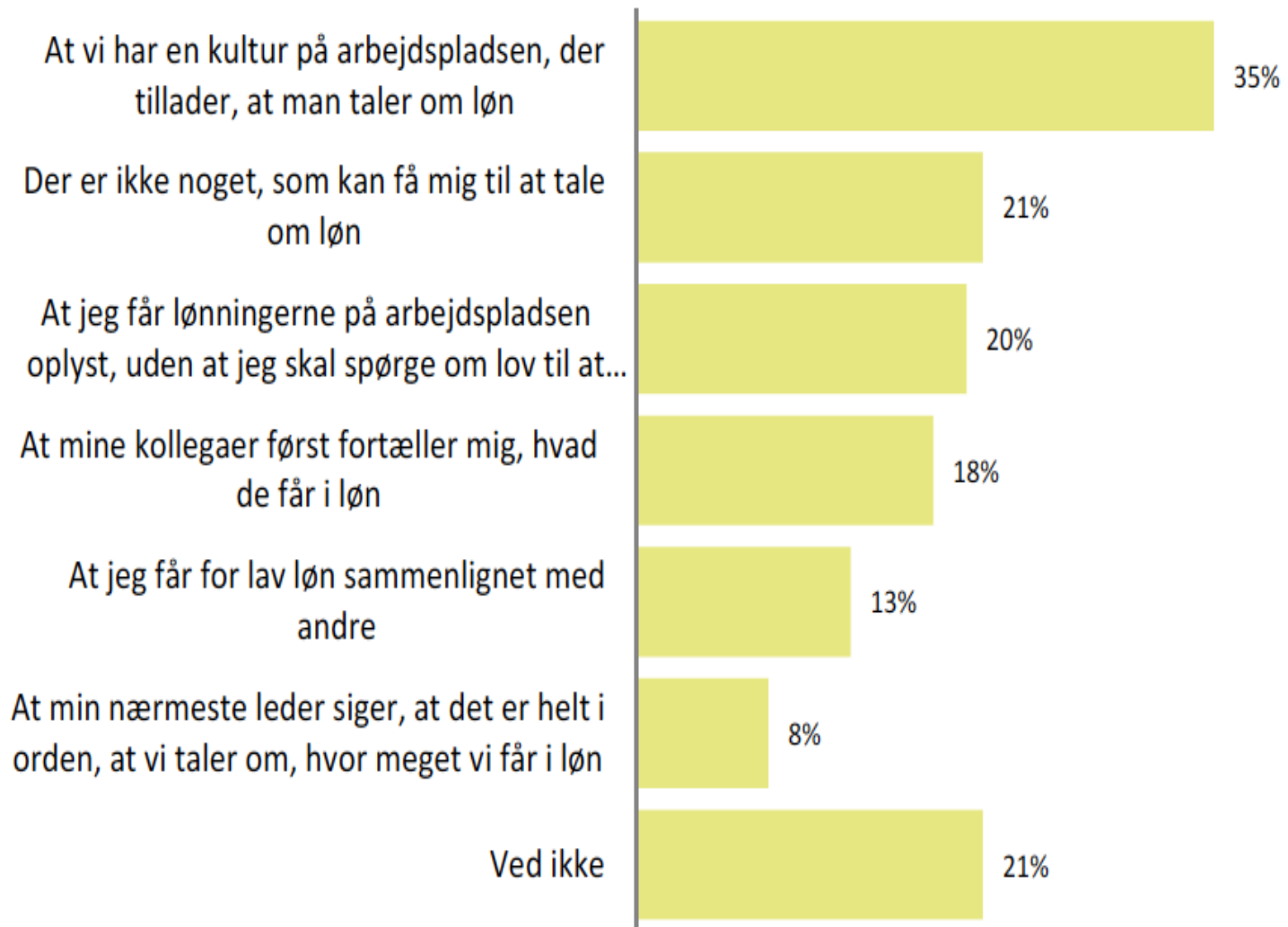


Grunde til at ikke at tale om løn med kollegaer

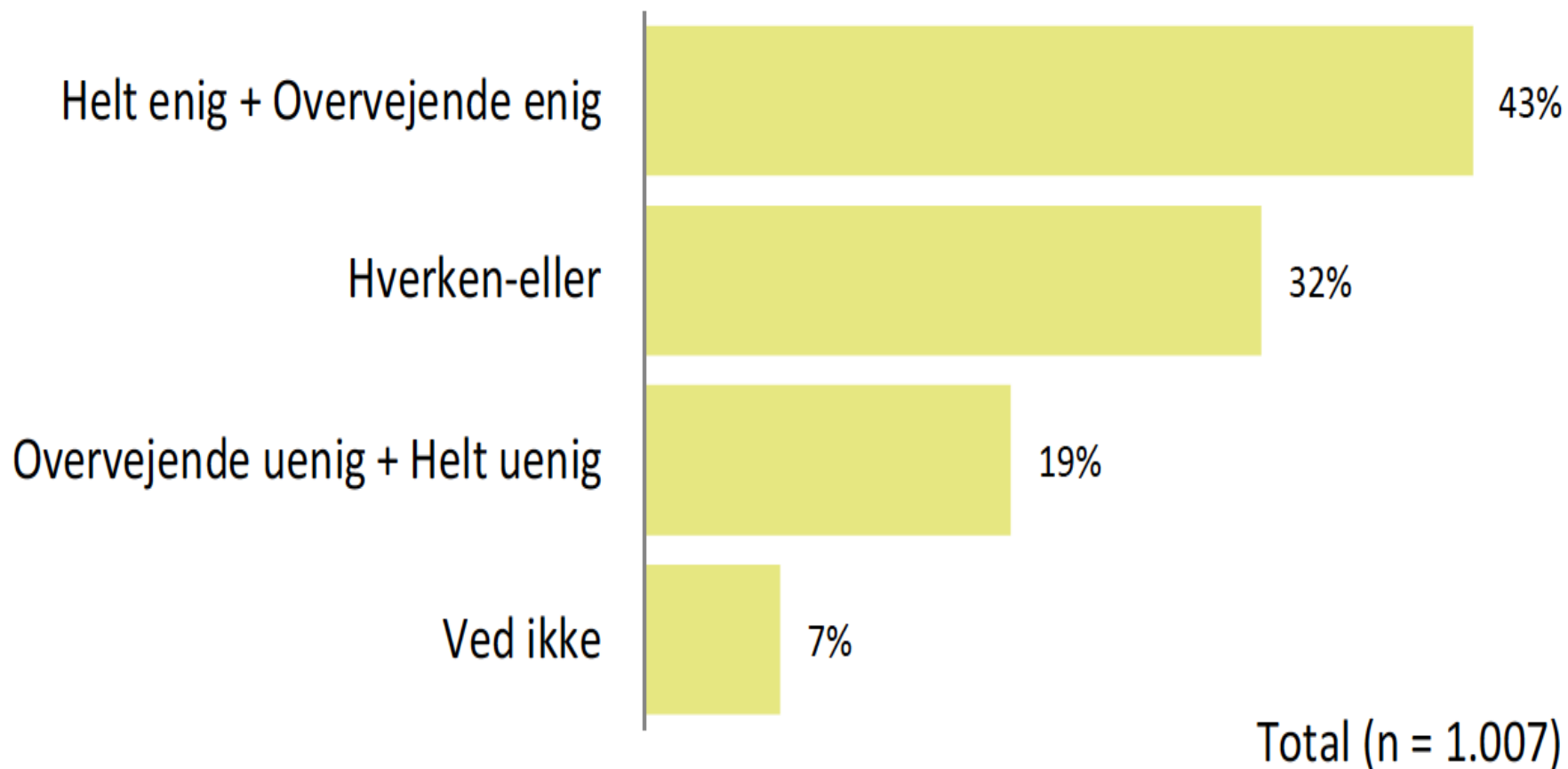


Total (n = 599)

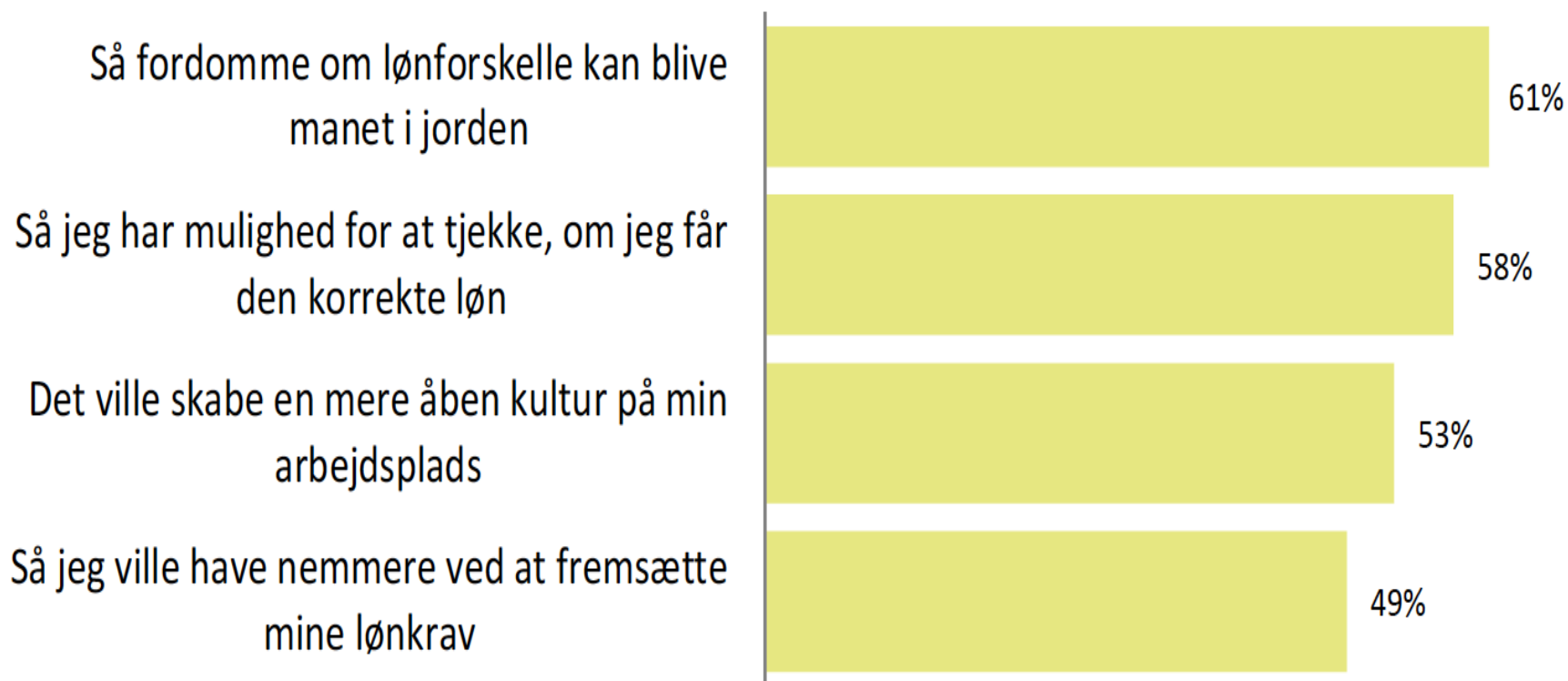
Åbenhed om løn – hvad kunne være med til at få dig til at tale om løn?



”Jeg ville ønske det var mere åbent at tale om løn på min arbejdsplads”

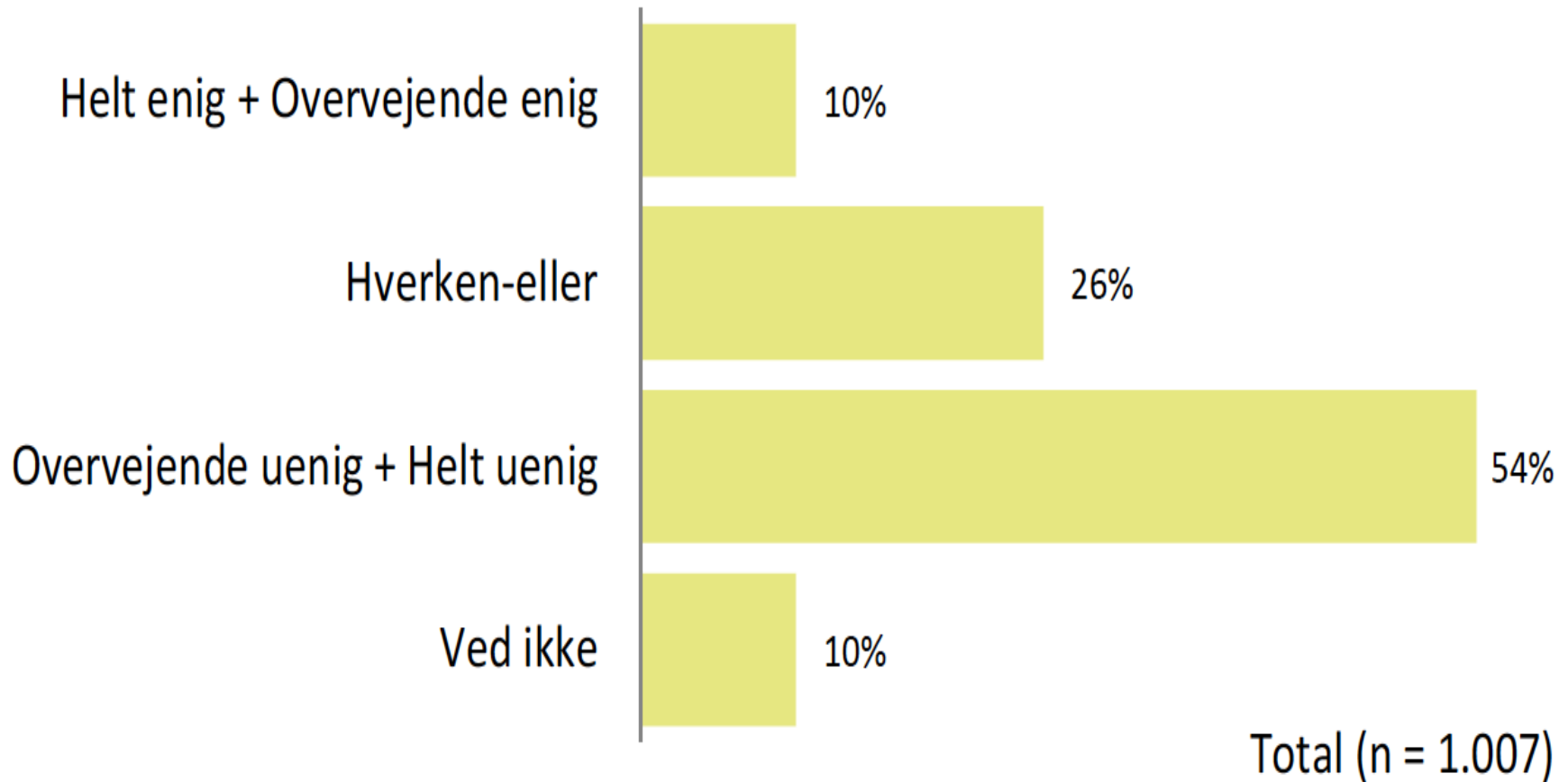


Hvorfor ønsker du mere lønåbenhed?



Total (n = 429)

”Min leder orienteret mig om, at jeg har ret til at drøfte lønforhold med mine kollegaer”





Lønnens betydning: 'Det er ikke kun pengenes værdi'

”Det 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.”

”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.”



Tabu om løn: ”man ønskede ikke at skille sig ud”

- Lavere løn sammenlignet med kollegaer er flovt
- Højere løn sammenlignet med kollegaer er ikke noget man råber højt om



Løn – motiverende for arbejde eller ej

Jamen 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 er mit arbejde, som gør mig glad, [...] altså det er ikke min løn, der gør det”



Mere lønåbenhed

Der er blandt interviewpersonerne i rapporten en generel idé om, at mere lønåbenhed på arbejdspladsen vil resultere i en positiv spiral, hvor medarbejdere bliver mere og mere vant til at tale om løn uden frygt for ledelsesmæssige eller kollegiale repressalier

”Jo mindre hemmelighedskræmmeri vi har, overfor den slags ting, jo lettere kan vi se hinanden i øjnene altid”

*”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.”*



Opsummering

Der er mange grunde til at der ikke er større lønåbenhed på de danske arbejdspladser

- ❖ Flovhed
- ❖ Andres kommentarer til ens løn
- ❖ Ingen personlig gevinst
- ❖ Løn er en personlig sag (kultur)
- ❖ Uvidenhed om rettigheder, lønpolitik på arbejdspladsen, hvordan man kan stige i løn
- ❖ Kollegiale relationer
- ❖ Socialt arbejdsmiljø: trivsel og arbejdsglæde



Anbefalinger (1)

- 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.



Anbefalinger (2)

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.



Anbefalinger (3)

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



Relevante anbefalinger for jer

- ❖ 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
- ❖ 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.