

“Man kan da ikke sidde rundt om et bord og diskutere løntillæg”

– ligeløn, kultur og åbenhed

AF KENNETH REINICKE

Med udgangspunkt i en kritik af de dominerende makroorienterede tilgange til ligelønsdebatten, herunder Lønkommissionens manglende fokus på forhandlingskultur, påpeger artiklen nødvendigheden af, at der generelt iværksættes flere decentrale sociokulturelle tilgange til studiet af løn- og ligelønsproblematikker

I foråret 2008 var Danmark i nogle måneder ramt af strejker fra grupper af offentlige ansatte pga. krav om højere lønninger. Omdrejningspunktet for strejkerne var fagforbundet FOA's politisering af den lave løn inden for ældreplejen og Sundhedskartellet's fokusering på deres medlemmers underbetaling sammenlignet med grupper med tilsvarende uddannelse. Disse aktiviteter førte til, at der i efteråret 2008 blev nedsat en lønkommission, og er blevet kaldt ligelønnens 'folkelige gennembrud'. Strejkerne og den politiske beslutning om at nedsætte en lønkommission, gør det oplagt at tænke, at ligeløn over en bred kam er et højt prioriteret samfundsmæssigt emne.

Men denne artikel vil hævde, at ligeløn i stor udstrækning er et emne, som er svært at sætte på dagsordenen. Dette drejer sig i særdeleshed om ligelønsforhold på lokalt niveau. På baggrund af et dansk ligelønsprojekt, *Ligeløn og lønforhandling*, under EU's 5. handlingsprogram (2001-2005),

demonstrerer artiklen at årsagen til, at ligelønsdiskussioner er vanskelige at håndtere skyldes, at dialog om løn på arbejdspladser ofte er fraværende og omkranset af tabuisering (Reinicke m.fl. 2003).

Artiklen afgrænser sig empirisk til at se på om Ny Løn, som blev indført i 1998 i den offentlige sektor, og som har fokus på decentraliseret, individualiseret og præstationsorienteret løndannelse, er eller kan blive en trussel mod ligelønnen. Det er artiklens tese, at de overordnede problemer med køn og løn internt i organisationer i stor udstrækning handler om, at løn stadig opfattes som et privat anliggende, der ikke nødvendigvis bør være åbenhed omkring, og at der i mange organisationer både på det offentlige og private arbejdsmarked først og fremmest er fokus på målopfyldelse, hvilket besværliggør de fordelings- og kønspolitiske diskussioner, og i nogen tilfælde gør dem direkte uønskede.

Artiklens forskningsspørgsmål relaterer sig til den udfordring, at selv om der ikke på nuværende tidspunkt er klare kønsspecifikke udfald af de decentrale lønforhandlinger, er det oplagt at stille spørgsmålet, om der kan udvikle sig betydelige kønsmæssige skævheder i det nye lønsystem, hvis der sker en markant forøgelse af udmøntningen af lokale lønmidler som fremsagt fra politisk hold.

I forlængelse af den sociokulturelle tilgang, hvor der fokuseres på den konkrete løn- og forhandlingssituation, som den udspiller sig på de enkelte arbejdspladser, argumenterer artiklen ligeledes for, at der er brug for at indsætte det sociale køn mere i analyserne.

DE DOMINERENDE VINKLER OG FORKLARINGER PÅ ULIGELØN

En vigtig del af valg af metode til en analyse er, at man reflekterer over emnets samfundsmæssige karakter, og konkret overvejer, hvad man er 'oppe imod,' med det emne der behandles. Med emnet ligeløn er

man bl.a. oppe imod den barriere, at løndiskussioner kan være komplicerede og indeholde forskellige lønbegreber. I diskussionen om ligeløn er der endvidere en udbredt tendens til at fokusere på tal, teknik og statistiske variable, og ligelønsdiskussioner kan derfor ofte udvikle sig til et 'spil' om figurer og statistikker.

Definitionen af lønbegrebet står centralt i diskussionen om lønforskellen mellem mænd og kvinder. Man skelner overordnet mellem præsterede og betalte timer (Deding/Filges 2009). De præsterede timer dækker over de timer man reelt har været på arbejde, når f.eks. barsel og børns sygdom er fraregnet. Løn pr. aftalt time opgør lønnen i forhold til det, der står i ansættelsesbrevet.

Uligeløn er i stor udstrækning et spørgsmål om det kønsopdelte arbejdsmarked og specielt prisen på arbejdskraften i de kvindedominerede brancher og sektorer. En af de vigtigste grunde til lønforskelle mellem mænd og kvinder er nemlig, at kvinder og mænd arbejder i forskellige sektorer, at der er flere mænd i det private erhvervsliv og at færre kvinder end mænd har lederstillinger. Det er kun 15 % af mænd og kvinder, som arbejder i job, hvor kønsfordelingen er ca. 50/50 (Beskæftigelsesministeriet 2008). Der er ofte ikke enighed om, hvorvidt lønforskelle er saglige eller udtryk for diskrimination, og der er mange myter og fordomme, når det gælder om at legitimere de kønsbaserede lønforskelle. Det er dog konstaterbart, at kvinder får lavere afkast af uddannelse og erfaring end mænd, og at løngabet et langt stykke hen ad vejen bliver større med uddannelseslængden (Holt/Larsen 2010). Ulige fordelte familiefordringer, forskelligt forældreansvar og kvinders fravær ved barsel har ligeledes betydning for uligelønnen (Simonsen 2008).

LØNKOMMISSIONENS RESULTATER OG ANBEFALINGER

Inden jeg påbegynder den sociokulturelle

og decentrale kønsanalyse, vil jeg diskutere de væsentligste konklusioner og anbefalinger som Lønkommissionens arbejde frembragte. Dette vil jeg gøre, fordi Lønkommissionens arbejde er et konkret eksempel på, hvor svært det er at få officielle udredninger og analyser til at omhandle de socio-kulturelle og decentrale aspekter af løndannelsen. Man kunne have forventet, at Lønkommissionens arbejde havde indeholdt flere overvejelser om lokal forhandlingskultur, idet Deding og Larsen (2008) gennem deres analyse af lønforskellene i tiårs perioden 1997-2006 har påvist, at det kun er en del af løngabet, der skyldes uddannelse, erhvervs erfaring osv. og at denne del er faldende over tid bl.a. på grund af decentraliseringen af løndannelsen.

Det er sigende for ligelønsspørgsmålets kontroversielle karakter, at optakten til Lønkommissionens start i 2008 var præget af uenighed blandt arbejdsmarkedets parter omkring, hvad kommissionens arbejde skulle indeholde. Skulle det være en ligelønskommission som i Norge eller en lønkommission, og skulle kommissionens arbejde indeholde andet end løndiskussioner? Det endte med, at den danske kommission blev til en lønkommission, hvis fokus også kom til at omhandle analyser af ledelses- og organisationsspørgsmål. Dette i modsætning til den norske Ligelønskommission, som havde et stringent fokus på ligeløn. I det komparative perspektiv og som indikator på den ligestillingsmæssige træghed i Danmark er det også interessant, at beslutningen om at indføre kønsopdelte lønstatistikker i Danmark blev truffet i 2001, men den konkrete implementering fandt først sted i 2008.

I foråret 2010 fremlagde Lønkommissionen sin rapport, og det blev konstateret, at der både for arbejdsmarkedet som helhed og for den offentlige sektor er en bruttolønsforskel mellem mænd og kvinder på 14-20 % afhængigt af lønbegreb (Lønkommissionen 2010: 263). Denne lønsforskel skyldes primært, at mænd og kvinder arbejder i

forskellige fag, og har forskellige funktioner på arbejdsmarkedet, herunder at mænd i højere grad er ledere. Det blev påpeget, at der ikke er nogen signifikant lønmæssig forskel mellem mænd og kvinder inden for samme faggruppe, idet lønforskellen mellem mænd og kvinder inden for samme faggruppe er mellem 1/2 og 3 % afhængigt af lønbegreb.

Vedrørende det meget kontroversielle diskussionsområde "lige løn for arbejde af samme værdi," påpegede Lønkommissionen, at den i sit arbejde havde beskæftiget sig med "generaliserede personalegrupper," dvs. en *general* beskrivelse baseret på de typiske forekommende arbejdsfunktioner inden for en bred faggruppe. Da ligelønsloven refererer til individuel beskyttelse, var det ikke med Lønkommissionens udgangspunkt muligt at foretage en jobsammenligning angående uddannelsesniveau, jobfunktion og ansvar med direkte reference til ligelønsloven. Det var således ikke muligt at tage stilling til, om de traditionelle kvindes fag var undervurderet og lavere værdsat end mænds arbejde (Lønkommissionen 2010: 310).

HVORDAN KOMMER VI VIDERE FRA LØNKOMMISSIONENS ARBEJDE?

I begyndelsen af artiklen blev strejkerne i 2008 og etableringen af Lønkommissionen fremhævet som ligelønnens folkelige genembrud. Resultaterne af Lønkommissionens arbejde som det blev fremlagt i 2010, kan lidt provokerende kaldes for 'ligelønnens folkelige sammenbrud'. Det gennemgående tema i medierne og ved præsentationen af Lønkommissionens rapport var nemlig, at myten om uligeløn var blevet punkteret, og at der var skabt ligeløn i den offentlige sektor. Det blev dog påpeget, af en af Lønkommissionens medlemmer, sociologen Karen Sjørup, at Lønkommissionens redegørelse ikke forklarede, hvorfor det netop var de fag, hvor der var mange kvinder, der arbejdede, som skulle have den

laveste løn, og at samfundet burde være taknemmeligt over, at kvinder uddanner sig og tager arbejde i den offentlige sektor, hvorimod mange unge mænd forlader skolesystemet uden uddannelse (Sjørup 2010).

I forbindelse med offentliggørelsen af Lønkommissionens rapport i 2010 var et af de centrale nedslagspunkter, at medarbejdere og ledere i staten efterlyste mere lokal indflydelse på løn og arbejdstid. Specielt blev den manglende lokale frihed til at udmønte flere lønmidler lokalt påpeget. Finansminister, Claus Hjort Frederiksen, fastslog i den forbindelse, at mindst 20 % af lønnen i 2020 skulle være fastlagt lokalt, i modsætning til i dag, hvor under 10 % af de offentlige medarbejders løn er aftalt på deres lokale arbejdsplads. Udtalelserne fra finansminister, Claus Hjort Frederiksen, indikerer, at der stadig finder en kamp sted om lønprojektet i den offentlige sektor, og at løn ikke alene handler om løn.

Spørgsmålet som må stilles, efter at Lønkommissionen har færdiggjort sit arbejde er, om det er de rigtige aspekter af løndiskussionen, som Lønkommissionen har beskæftiget sig med, og om der vil kunne etableres effektive virkemidler og løsninger på ligelønsproblematikken ud fra Lønkommissionens arbejde. Hvis jeg skal pege på noget, som mangler i Lønkommissionens rapport, ud over at man ikke forholder sig til spørgsmålet om arbejde af samme værdi, må det være, at man på det konkrete niveau ikke bliver kloget på, hvordan man på de enkelte arbejdspladser bliver bedre til at håndtere spørgsmålet om, f.eks. hvilke kriterier der skal ligge til grund for tildelingen af løntillæg, og hvilke former for åbenhed der er de optimale for at skabe en konstruktiv lønkultur.

Jørgensen (2010) har påpeget, at der er indbygget meget træghed i det offentlige aftalesystem, og at det offentlige forhandlings- og aftalesystem har svært ved at sikre ligeløn pga. de institutionaliserede magtforhold og organisationernes forhandlingsstrategier, fordi der mest tænkes i parallelle

lønstigninger og ikke i skævdeler. Disse institutionelle barrierer sammenholdt med de politiske udmeldinger om, at en markant større del af de offentlige lønmidler skal udmøntes ved lokale forhandlinger aktualiserer behovet for en supplerende tilgang til studiet af ligeløn.

DEN CENTRALE OG SOCIOKULTURELLE TILGANG

De strukturelle forklaringer kan naturligvis ikke undværes, og som påpeget af Tanggaard Andersen m.fl. (2009) er det formålsløst at opstille dikotomier og modsætninger mellem makro- og mikrostudier, idet begge niveauer er betydningsfulde. Men det er en af artiklens pointer, at det er nødvendigt at benytte sig af kvalitative metoder for at forstå ligelønsspørgsmålets kompleksitet i en sociokulturel sammenhæng. Hvis man skal forsøge at indholdsudfylde diskriminationsbegrebet og forklare, hvad det er for nogle faktorer der spiller ind, når der er taget hensyn til faktorer som uddannelse, jobfunktion og erfaring, kræves der analyser, som rummer muligheder for indsigt i detaljerede magtforhold, sociale relationer og konkrete institutionelle lønprocedurer.

En af de forskere i Danmark som mest konsekvent har påpeget og demonstreret nødvendigheden af det lokale approach er sociologen, Lis Højgård. I en casebaseret sociologisk undersøgelse af fire virksomheders lønkultur analyserer Højgård (1996), hvordan køn er konstrueret i en kulturel kontekst mellem strukturelle, relationelle og individuelle faktorer. Højgård fremhæver på raffineret vis i sin undersøgelse, at det er forekomsten af et stærkt løndifferentierende lønsystem kombineret med enten en traditionsbestemt kønsarbejdsdeling eller en nyetableret kønsarbejdsdeling og traditionsbestemte kønsforestillinger, der danner det mest optimale grundlag for lønforskelle mellem kønnene (Højgård 1996: 220). Et løndifferentierende lønsystem er således ikke i sig selv tilstrækkeligt til at ska-

be ugunstige forhold for kvinder. En anden undersøgelse som har sat fokus på de socio-kulturelle og decentrale aspekter af lønforhandling, var LO-undersøgelsen *Når køn forhandler løn* fra 2004, som bygger på en omfattende undersøgelse af fire private virksomheder. Studiet var empirisk og baseret på tre forskellige metoder; feltarbejde, observationer og interviews. Formålet med undersøgelsen var at få indblik i de sociale relationer og individernes samspil og magt-konstellationer i konkrete lønforhandlinger (Tanggaard Andersen & Bloksgaard 2004). Krøjer (2000) har ligeledes gennem en analyse af socialpædagogers arbejde belyst, hvordan mænds arbejdsområder og jobfunktioner tillægges mere status end kvinders, og hvordan dette influerer på løndannelsen.

EU-PROJEKTET

LIGELØN OG LØNFORHANDLING

Jeg vil nu diskutere, hvordan man kan analysere ligelønsspørgsmålet på en decentral og sociokulturel måde og have fokus på det sociale køn. Dette vil jeg gøre gennem den danske del af det svensk ledede projekt *European Project on Equal Pay*, under EU's 5. handlingsprogram (2001-2005). Det danske ligelønsprojekt *Ligeløn og lønforhandling* analyserede konsekvenserne af Ny Løn i henholdsvis Ringsted, Køge og Århus Kommune. Projektets intention var at skabe et holistisk approach til ligelønsproblematikken ved at indtænke lønforhandlingens 'natur' således, at det blev muligt at få indblik i det sociokulturelle klima, der opstår ved lokale lønforhandlinger. Projektet satte eksplicit fokus på åbenheden omkring lønforhandlinger. Det tilstræbtes at gå "tæt på virkeligheden" i analysen, og der blev fokuseret på at finde nye uopdyrkede indsatsområder og at skabe ny viden frem for at tilstræbe analytisk generaliserbarhed omkring helhedsindtrykket af Ny Løn-projektet. Substantielt set handlede projektet i stor udstrækning om, hvorvidt decentrale

lønsystemer ville favorisere mænd, og fokusere på hvilke kønsmæssige faldgruber, der eksisterer i den nye løndannelsesproces (Reinicke m.fl. 2003).

Det empiriske materiale bestod af en kombination af statistiske beregninger, kvalitative interviews samt analyse af forhandlingsreferater. Konkret blev der foretaget 30 interviews med ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere. De statistiske lønberegninger blev foretaget på to faggrupper; gruppen af kontor- og edb-personale (HK ere) og gruppen af akademikere (AC ere).

Et centralt formål med interviewene var at belyse, om ligeløn overhovedet var et emne, der blev diskuteret i kommunerne og få forklaringer på eventuelle forskelle i kvindelige og mandlige lønforhandlers måde at forhandle på, og ligeledes at analysere eventuelle forskelle i den måde som medarbejderne fremsatte deres lønkrav til deres lønforhandlere (tillidsrepræsentanterne).

BLIVER LIGELØN DISKUTERET LOKALT?

Det overordnede spørgsmål var om ligeløn blev diskuteret i de tre kommuner, og her stod det hurtigt klart, at ligelønsdiskussionen ikke på nogen måde var et emne, der meldte sig på banen, når Ny Løn blev diskuteret i kommunerne. Alle de interviewede parter i undersøgelsen gav udtryk for, at der næsten aldrig var fokus på ligelønsproblematikken, hverken i løn- eller personalepolitikken eller i de diskussioner, der fandt sted i hverdagen omkring det nye lønsystem. Dette gjaldt både udsagnene fra ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere:

"Der er ikke nogen der nævner noget om ligestilling, når vi forhandler." (Leder)

"Man diskuterer generelt ikke køn og løn. Der skal være et udtalt og meget synligt kønsproblem, før man sætter fokus på det".
(Tillidsrepræsentant)

Der optrådte ofte kommentarer om, at det nye lønsystem slet ikke endnu var interessant i et kønsperspektiv, fordi der var så mange uafklarede forhold i forbindelse med hvordan Ny Løn overhovedet skulle implementeres. Ligestillingsemner blev sjældent nævnt, når der blev forhandlet, og de interviewede ledere og tillidsrepræsentanter tog ligeledes ikke selv initiativ til at rejse emnet i deres egne forhandlinger. Det blev derimod ofte fremhævet, at Ny Løn var mere oplagt at analysere på baggrund af professioner, alder og personlige evner:

"Jeg mener, at det i langt højere grad handler om personlige egenskaber, om man kan omstille sig til de kriterier, der er i Ny Løn end det handler om kønsmæssige forskelle". (Leder)

Der var mange selvfølgeligheder på spil i de svar, der blev givet i interviewene med hensyn til kønsaspektet. Ofte blev det fremhævet at "alle ved jo, at der er forskel på mænd og kvinder, og at mænd er mere ambitiøse" eller modsat blev det fremhævet, at "der ingen nævneværdige forskelle er på mænd og kvinder nu om dage". Der var også stor forskel på, om de interviewede havde lyst til at problematisere spørgsmålet om køn og ligeløn, og om de syntes, at køn var et relevant diskussionsemne.

Søndergård (1996) har påpeget, at køn er et følsomt og engageret emne, både når køn accepteres som relevant kategori, og når det ikke gør. Hun fremhæver, at der eksisterer et paradoks imellem på den ene side den styrke, hvormed køn ofte bruges til at forklare og beskrive diverse menneskelige handlinger og på den anden side den flygtighed, der præger køn, når det bliver gjort til et konkret omdrejningspunkt i en samtale. Højgård (2008) har ligeledes gennem sine institutionelle analyser vist, at mange organisationer formår at fastholde, at køn ikke er relevant i deres organisation, selv om organisationerne agerer i overensstemmelse med en traditionel kønsforståelseslogik.

ER LØNFORHANDLING EN MANDLIG ARENA?

Schmidt (2003) nævner i bogen *Lønforhandling for kvinder*, at de forskellige fagforbund burde lære specielt deres kvindelige medlemmer at begå sig ved forhandlingsbordene, fordi kvinder ofte er bagud på point fra starten, når der skal forhandles. Hun opfordrer derfor kvinder til at blive bedre til at kræve og gennemføre lønforhandlinger, idet forhandlingens ritualer ofte kræver en ekstra indsats fra kvinder. Også forhandlingsrådgiveren Søren Viemose (2000) har påpeget, hvordan forhandling – som en blanding af samarbejde og konkurrence – tiltaler mænd mere end kvinder og hvordan arbejdsmarkedet er bygget op efter mandlige normer. Forhandlingsverdenen er et relativt nyt område for kvinder. Der er både forskel i den måde som mænd og kvinder ser på forhandling og måden, som de faktisk forhandler på, i de reaktioner som mænd og kvinder skaber i en forhandling og i mulighederne for at deltage i de metoder, som er på spil, når der forhandles. Udsen (1997) har ligeledes påpeget, at mænd og kvinder ofte har forskellig interesse i at opnå en høj løn, og at de har forskellige forhandlingstraditioner.

De maskuline dyder som konkurrence, aggression og udholdenhed er meget brugbare, når der skal forhandles (Reinicke 2004). Kvinder er ofte mere fokuseret på, at selve processen er god under et forhandlingsforløb. Dette kan resultere i, at kvinder slutter en forhandling, når de mener, at en fortsættelse vil gå ud over relationen mellem de involverede parter. Dette kan igen have som konsekvens, at kvinder accepterer et dårligere resultat, idet de har det sværere med at uenigheder bliver tydeliggjort (Viemose 2000). Det er dog interessant, at Tanggaard Andersen og Bloksgaard i deres undersøgelse på LO-niveau (2004) når frem til, at der ikke er forskel på mænds og kvinders evne til at forhandle løn. De fremhæver derimod, at personlighed og livsfase synes at spille en større rolle end køn.

De kønsforestillinger, som kom til udtryk i EU-undersøgelsen *Ligeløn og lønforhandling* om mænds og kvinders forhandlingsevner, var meget forskellige med hensyn til kønnenes betydning for at agere under den nye løndannelse. I disse forestillinger blev de mandlige og kvindelige forhandlere på den ene side tillagt de samme evner og kvalifikationer:

“Der er ikke den store forskel på mandlige og kvindelige forhandlere. De kender alle rævestregerne”. (Leder)

På den anden side forekom der også udsagn om, at mænd og kvinder var markant forskellige med hensyn til evner, kvalifikationer og lysten til at forhandle. Der var dog ingen, som hævdede, at de kvindelige forhandlere havde kønsmæssige fordele i forhandlingsituationen. Det var specielt mænds evne til at bide sig fast og være stædige i forhandlingsituationen og elske spillet, som blev fremhævet, når der blev peget på, at mænd var bedre forhandlere end kvinder:

“Mænd er de fødte forhandlere. Drengene lærer jo fra barnsben at indplacere sig i hierarkier. Dette resulterer i en kæmpe ‘banefordel’. Mænd elsker at opføre det skuespil der står på under en forhandling”. (Leder)

Forhandlingsrådgiveren, Søren Viemose (2000), har endvidere påpeget, at mænd ubevidst – når de træder ind i et forhandlingslokale med en kvinde – forventer, at det bliver lettere at forhandle, og at de kan opnå mere end hos en mandlig modpart. Der var i EU-undersøgelsen også en lille tendens til, at de interviewede kvinder i højere grad hævdede, at der var forskel på mænd og kvinder, og at køn havde relevans for den måde, der blev forhandlet på. Der var også en tilbøjelighed til, at jo højere uddannelse de interviewede personer havde, jo mindre tilbøjelighed var der til at betone kønnets betydning i spørgsmålet om evnen til at forhandle løn.

MANDLIGE OG KVINDELIGE MEDARBEJDERE

I modsætning til det brogede billede omkring forskellen på mandlige og kvindelige forhandlere, var næsten alle de interviewede ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere enige om, at der var markante forskelle på den måde, som de mandlige og kvindelige medarbejdere stillede krav på angående deres lønudvikling over for tillidsrepræsentanterne og ledelsen. Dette gjaldt både størrelsen på kravene og den hyppighed, som mænd og kvinder gjorde opmærksom på dem. Det blev ligeledes fremhævet, at mænd generelt var bedre til at gøre opmærksom på sig selv i forbindelse med afsluttede projekter, og at mænd også var mere orienterede imod at “kvantificere” det de foretog sig. Modsat blev det af flere påpeget, at kvinder i højere grad ønskede at lederne “opdagede,” hvad de havde præsteret:

“Mange af kvinderne er dårlige til at sige, at de vil have mere i løn. Ny Løn har selvfølgelig gjort det lettere at sætte pris på sig selv. Men det er svært for mange kvinder at sige, hvad de er værd”. (Tillidsrepræsentant)

Selv om mænd og kvinder naturligvis ikke hver for sig skaber et entydigt ‘socialt køn’, og mænd og kvinder udtrykker feminine og maskuline karakteristika gennem mange forskellige kulturelle praksisser, så er der grund til at tro, at det sociale køn for kvinder ofte bliver en forhindring og kan resultere i, at kvindelige medarbejdere fremsætter deres lønkrav på en mere forsigtig måde.

I modsætning til om køn har relevans for forhandlingsituationen, som er en situation, som kun optræder få gange om året, så har spørgsmålet om mandlige og kvindelige medarbejders ageren i forhold til lønspørgsmålet reference til et langt større tidsrum og flere forskelligartede situationer, hvor det er tænkeligt, at mænd og kvinder iscenesætter mere traditionelle og kønsste-

reotype karrierestrategier. De decentrale ledere og tillidsrepræsentanterne har selv – må man formode – valgt at indtage det forhandlingshvertv de sidder i ud fra forestillingen om, at de i en eller anden grad har *den* specifikke kompetence der skal til for at udfylde hvervet. Dette kan være en af grundene til, at det blev fremhævet, at mænd og kvinder ofte har de samme evner og færdigheder når det gælder forhandlingssituationen, men at der derimod er stor forskel på ‘almindelige’ mandlige og kvindelige medarbejders måder at fremsætte deres lønkrav på (Reinicke m.fl. 2003).

HANDLER ÅBENHED OM LØN OGSÅ OM KØN?

Det tidspunkt, hvor lønnens kontroversielle karakter virkelig trådte frem i EU-undersøgelsen *Ligeløn og lønforhandling*, var da der blev spurgt ind til, om det var hensigtsmæssigt, at der kollektivt skulle meldes åbent tilbage fra afsluttede lønforhandlinger. Lønforholdene i den offentlige sektor er offentlige. Det vil sige, at alle kan få aktindsigt i offentligt ansattes lønforhold. Men den reelle lønkultur er ofte ikke fulgt med udviklingen i lovgivningen på området. Udsen (2007) har påpeget, at det mere er ånden på arbejdspladsen og i medarbejdergrupperne end lovene, som bestemmer, om man taler om sin løn.

Der var generelt tre forskellige typer svar i den danske del af EU-ligelønsundersøgelsen på spørgsmålet om, hvorvidt forhandlingsreferater burde offentliggøres, så man kunne se, hvem der har fået tillæg, og hvad de har fået dem for:

1. Stor modstand
2. Havde aldrig tænkt på muligheden som værende realistisk
3. Tilhænger af fuldstændig åbenhed ud fra overbevisningen om, at hvis forhandlingsresultatet ikke kunne tåle at blive offentliggjort, måtte der være noget galt med tildelingskriterierne

Et flertal af lederne gav udtryk for stor modstand imod forslaget om offentliggørelse. De betonedede, at den anonyme tilbagemelding var det mest hensigtsmæssige og det letteste at styre:

“Vi distribuerer ikke forhandlingsreferaterne, det overlader vi til den lokale arbejdspladskultur”. (Leder)

Som det fremgår af de ovenstående udtalelser kan argumenterne imod offentliggørelse både have at gøre med en manglende tro på en demokratisk lønpolitik, direkte modstand imod åbenhed og det ledelsesstandpunkt, at spørgsmålet om offentliggørelse bør overlades til “arbejdspladskulturen” at tage stilling til. Der var dog også ledere, som blot ikke havde overvejet muligheden, men som ikke stillede sig helt uforstående over for ideen. Den store modstand mod at offentliggøre resultatet behøvede således ikke at dække over at brugen af tildelingskriterierne ‘ikke kan tåle at se dagens lys,’ men kunne også ses i forbindelse med den stadig meget private opfattelse af, hvad løn er for en størrelse. Spørgsmålet om åbenhed er nemlig særdeles komplekst, og der var flere af tillidsrepræsentanterne, der gav udtryk for, at medarbejderne opfatter løn som et personligt anliggende, og at det derfor er tilstrækkeligt at diskutere kriterierne for tillæg på arbejdspladsen:

“Det er ikke kun lederne som ikke ønsker at offentliggøre resultatet. Der er også mange medarbejdere, som ikke er interesserede i, at der sker en offentliggørelse af deres lønninger. Det gælder både vinderne og taberne i lønspillet”. (Tillidsrepræsentant)

På den anden side var der også ledere i den danske del af EU-undersøgelsen, som fandt det naturligt, at man som led i en større omstillingsproces også burde overveje mulighederne for større åbenhed:

“Det er jo rigtigt, at der kan være noget om

snakken med, at hvis ikke man har noget at skjule, så burde man offentliggøre referaterne".
(Leder)

Otto (2009) har påpeget, at det kun er arbejdsgiverne, der får noget ud af lønhemmeligheden, fordi den kan være med til at holde lønudgifterne nede. Det er selvfølgelig et vigtigt incitament for arbejdsgiverne. Men spørgsmålet om offentliggørelse eller ej tror jeg er mere kompliceret end påstanden om, at det kun er arbejdsgiverne, der ikke ønsker åbenhed. En undersøgelse på HK/privat-området fra 2008 viste, at 53 % af HK-medlemmerne var ansat på arbejdspladser, hvor der var hemmelighed om deres løn. På spørgsmålet om, hvem der ønskede at holde lønningerne hemmelige på arbejdspladserne, havde 46 % svaret, at det "både var ledelsen og medarbejderne" (Epinion Capacent 2008). Dette ønske om hemmeligholdelse af lønninger fra både medarbejdere og ledere er vigtig for forståelsen af lønnens tabubelagte og komplekse karakter.

Arbejdsmarkedsforskeren Jørgen Stamhus (2009) har påpeget, at det er vigtigt, at der både er åbenhed om hvad der udløser tillæg og at alle bagefter kan se, hvem der har fået tillæggene. Han fremhæver dog samtidig, at åbenheden er svær at praktisere, fordi løn stadig opfattes som noget privat, og fordi det ofte forholder sig sådan, at både a-siden og b-siden ikke er interesseret i åbenheden. Udsen (2007) har også peget på, at hemmelighedskræmmeriet om løn kan være opstået blandt de ansatte selv, og at ledelsen bør respektere, hvis medarbejdere er blufærdige omkring deres løn. Endelig har Bregm (2008) påpeget, at mangel på åbenhed også kan skyldes, at der indgås studehandler mellem ledelse og tillidsrepræsentanter, som hver især kan have deres egeninteresser, som ikke nødvendigvis er i overensstemmelse med effektivitet i den offentlige sektor.

Den danske del af EU-projektet var et lille kvalitativt studie, som er svært at gene-

ralisere på baggrund af, men som påpegede den træghed og kompleksitet, der hersker vedrørende spørgsmålet om åbne løntilbagemeldinger. Men også store kvantitative undersøgelser har vist, at der ofte ikke er gennemsigtighed og klare procedurer vedrørende lokal lønforhandling. I Personalestyrelsens motivationsundersøgelse som omhandlede 8.600 personer, blev de ansattes holdninger til forskellige aspekter af lønfastsættelsen også afdækket (Personalestyrelsen 2006). Løn var det forhold, de ansatte var mindst tilfredse med, og holdningen var især påvirket af en kritisk vurdering af åbenhed om løn og over for måden, som de nye lønsystemer forvaltes på lokalt. Mange medarbejdere opfattede ikke lønforhandlinger som en åben proces og gav udtryk for, at kriterierne for tildeling af løntillæg opfattedes som uklare. Personalestyrelsens motivationsundersøgelse viste ligeledes, at medarbejderne kun i begrænset omfang drøfter løn med deres leder og tillidsrepræsentant (Personalestyrelsen 2006: 103). Denne tendens gjorde sig også gældende i den undersøgelse som konsulentfirmaet Deloitte udarbejdede for Lønkommissionen om den lokale forhandlingsprocedure for Ny Løn, hvori det fremgik, at de fleste anser den årlige forhandling af tillæg i tilknytning til Ny Løn for at være meget uigennemsigtig (Lønkommissionen 2010: 441).

DE FREMTIDIGE KØNSMÆSSIGE UDFORDRINGER VED DECENTRAL LØNDANNELSE

Jeg har i artiklen argumenteret for, at hvis der skal skabes bedre indsigt i, hvordan konkrete lønforhandlinger udspiller sig på det offentlige arbejdsmarked, er der i højere grad brug for bottom up approaches, som kan være i stand til at opfange den reelle lønkulturelle virkelighed. Flotte formuleringer i personalepolitikken om værdistyring, fleksibilitet og gennemsigtighed står ikke altid mål med den decentrale virkelig-

hed, hvor lukkethed om hvad der reelt er udslagsgivende i løndannelsen ofte er normen. Trods det faktum at alle medarbejdere i den offentlige sektor har mulighed for aktindsigt, findes der stadigvæk udbredt tradition for hemmeligholdelse og tilsøring af lønforhold. Det er endvidere karakteristisk, at køn sjældent opfattes som en relevant kategori. Der hersker derimod ofte resignation og stiltiende accept vedrørende relationen køn og løn.

Er der noget man skal være særdeles opmærksom på i et ligestillingsperspektiv, når kriterierne og forhandlingerne om Ny Løn skal udmøntes? Det er vigtigt at være opmærksom på, at der *kan* være markante forskelle på den måde som mandlige og kvindelige medarbejdere fremsætter deres individuelle lønkrav på over for ledere og tilidsrepræsentanter. Det er ligeledes centralt, at være bevidst om, at den måde, der meldes tilbage på forhandlingsresultatet, har stor betydning for arbejdsklimaet i dagligdagen. Måske er forudsigelighed i forbindelse med, hvad der udløser tillæg, vigtigere for kvinder end for mænd.

Set i lyset af de nye signaler om, at en langt større del af løndannelsen skal udmøntes ved decentrale forhandlinger, er der i de kommende år i særdeleshed brug for mikroblikket. Det er artiklens konklusion, at hvis man ønsker at få ændret på forestillingen om løn som hovedsageligt et privat anliggende til et offentligt anliggende, og hvis en åben og gennemsigtig lønkultur skal etableres, er det ikke nok kun at fokusere på statistiske beregninger, lønbegreber og lønudvikling.

Det er få analyser, som har forsøgt at komme bag tallene om løngabet og Lønkommissionens arbejde var ingen undtagelse. Der er f.eks. stadigvæk i Danmark ikke foretaget systematiske analyser af betydningen af åbenhed ved afsluttede lønforhandlinger. Det kunne få en positiv betydning, hvis de officielle dokumenter om ligeløn også indeholdt overvejelser om hvordan en lønkultur bør udvikles decentralt. Dette

kunne måske afstedkomme et skift fra i overvejende grad at *beregne* lønforskelle til i højere grad at *forstå* de institutionelle og sociokulturelle forhold som styrer den lokale lønkultur.

LITTERATUR

- Andersen, Pernille Tanggaard & Bloksgaard, Lotte (2004): Når køn forhandler løn, i *LO dokumentation*. LO, København.
- Andersen, Pernille Tanggaard; Bloksgaard, Lotte og Christensen, Ann-Dorthe (2009): *Magten ved forhandlingsbordet – et mikrosociologisk blik på arbejdsliv*, Tidsskrift for Arbejdsliv, nr. 4.
- Beskæftigelsesministeriet (2008): *Det kønsopdelte arbejdsmarked*.
- Bregm, Kirsten (2008): Resultatløn – nogle udfordringer med udblik til nye lønformer generelt, i *Ledelse efter kommunalreformen – sådan tackles de nye udfordringer*. DJØF's forlag, København.
- Deding, Mette; Larsen, Mona (2008): *Lønforskellemellem mænd og kvinder 1997-2006*, SFI rapport 08:28.
- Deding, Mette & Filges, Trine (2009): *Danske lønmodtageres arbejdstid*. SFI rapport 09:03, København.
- Capacent Epinion (2008): *Arbejdsmarkedsundersøgelse*, HK/privat.
- Holt, Helle & Larsen, Mona (2010): Løngabet og det kønsopdelte arbejdsmarked, i Holt, Helle & Deding, Mette: *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? – En antologi om ligeløn i Danmark*. SFI-rapport 10:12, København.
- Højgård, Lis (1996): *Køn og Løn*, København, Samfundslitteratur, Frederiksberg.
- Højgård, Lis (2008): Køn er ikke relevant her. Den vertikale kønssegregering på det danske arbejdsmarked, i Emerek, Ruth & Holt, Helle (red.): *Lige muligheder – frie valg?* SFI-rapport 08:24, København.
- Jørgensen, Henning (2010): Det offentlige aftalesystem og uligelønnen, i Holt, Helle & Deding, Mette: *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? – En antologi om ligeløn i Danmark*. SFI-rapport 10:12, København.
- Krøjer, Jo. (2000): *Kønnet i arbejdslivet – et subjektivt eller diskursivt produkt?* Tidsskrift for Arbejdsliv, årg. 2 nr.4/2000. Odense Universitetsforlag, Odense.
- Lønkommissionen (2010): *Løn, Køn uddannelse og fleksibilitet*, København.

- Otto, Bodil (2009): *Ligelønnen ud af skabet*, Social Politik, nr. 2.
- Personalestyrelsen (2006): *Motivationsundersøgelsen 2006 – vejen til en attraktiv arbejdsplads*.
- Reinicke, Kenneth; Gelardi, Pia; Rauch, Helle; Terkelsen, Rikke og Winde Jensen, Peter (2003): *Ligeløn og lønforhandling – En rapport om Ny Løn i tre danske kommuner*, CeLi, Roskilde.
- Reinicke, Kenneth (2004): *Mænd i lyst og nød*, Schönberg, København.
- Schmidt, Solveig (2003): *Lønforhandling for kvinder*, Rosinante, København.
- Simonsen, Marianne (2008): *Lønforskelle mellem forældre og ikke-forældre i Danmark i 2006*. Arbejdsrapport på www.ligelon.dk, januar 2010.
- Sjørup, Karen (2010): *Sådan bortforklarer man, at kvinderne får dårligere løn*. Artikel, Politiken
- Stamhus, Jørgen (2009): *Djofere – min løn er hemmelig*. Djøf bladet.
- Søndergaard, Dorte Marie (1996): *Tegnet på kroppen, Køn: koder og konstruktioner blandt unge voksne i Akademia*, Tusculanum, København.
- Udsen, Sanne (1997): *Løndannelsens betydning: Når køn følger løn, i, Brydninger – perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*, Arbejdsmarkedsstyrelsen, København.
- Udsen, Sanne (2007): *Belønningsledelse*. Forlaget Samfundslitteratur, København.
- Viemose, Søren (2000): *Konstruktive lokale forhandlinger*, Encore.

SUMMARY

“You can’t sit around a table and discuss salary” – Pay equity, culture and openness
There is a tendency to apply the traditional instruments and strategies when the question of equal pay is on the agenda and equal pay discussions often develop into a “game” about figures and statistics. The article criticise the Danish Wage Commission for only providing an overall picture of the existing wage differences between men and women instead of putting an effort in disseminating knowledge and raise consciousness about hidden, gender-based wage discrepancies.

Based upon findings from an EU project this article discusses if the current trend towards a more decentralised, individualised and performance related wage system in the public sector is problematic seen from the gender perspective? This question is getting more urgent because a larger part of the total wage sum in the future may be going to be negotiated in local settings.

Kenneth Reinicke, Lektor, Ph.d.
 Institut for Samfund og Globalisering
 RUC