

Ligeløn

- Danske Bioanalytikere arbejder for et arbejdsmarked, hvor der er lige løn for samme arbejde og for arbejde, der tillægges samme værdi.

Marts 2022

Definition

Når Danske Bioanalytikere taler om ligeløn, har vi fokus på, at mænd og kvinder skal have lige løn for samme arbejde – eller arbejde der tillægges samme værdi.

Baggrund

Danske Bioanalytikere har fokus på det forbud mod forskelsbehandling på baggrund af køn, der følger af ligebehandlingsloven og ligelønsloven – fx retten til ligeløn.

Pligten til at sikre ligeløn mellem kønnene stammer fra de EU-retlige regler, der er implementeret i dansk ret. Enten gennem lovgivningen eller i de kollektive overenskomster.

Derfor må man ikke give en kvinde lavere løn end en mand og omvendt – blot på baggrund af kønnet.

Samfundet er imidlertid strukturelt indrettet således, at man let kommer til at tilgodese det ene køn – typisk det mandlig – fx når man fastsætter kriterierne for lokallønsaftaler mv.

”Mainstreaming”

Lovgivningen indeholder derfor en pligt til at sikre, at aftaler hverken bevidst eller ubevidst tilgodeser det ene køn – dette kaldes ”mainstreaming”.

Mainstreaming kan gøre op med en del af de forskelle, der kan være på den enkelte arbejdsplads.

Arven fra ”tjenestemandsreformen”

Retten til ligeløn gælder såvel det offentlige som det private arbejdsmarked.

Ligelønsloven ser alene på, om den enkelte arbejdsgiver forskelsbehandler sine ansatte på baggrund af køn. Den forholder sig derimod ikke til om der er uforklarlige lønforskelle mellem to forskellige arbejdsgivere. Den forholder sig heller ikke til, om der er forskel mellem det private arbejdsmarked og det offentlige arbejdsmarked.

Udfordringen med ligeløn, som stammer fra tjenestemandsreformen fra 1969, løser hverken ligelønsloven eller pligten til mainstreaming. Det betyder, at de traditionelle kvindefag – den dag i dag – fortsat er lavere værdi sat end de traditionelle mandefag, med samme uddannelseslængde.¹

Uddannelse og ligeløn

Uddannelsen til bioanalytiker er en mellemlang videregående uddannelse (”MVU”). Bioanalytikere har dog et mindre lønmæssigt afkast af deres uddannelse end andre – både, hvis der sammenlignes med kortere og længerevarende uddannelser, men også hvis der sammenlignes med andre MVU-grupper, der er mere mandsdominerede. Den såkaldte ”hængekjøleproblematik”.²

Bevisbyrde for uligeløn

Bevisbyrden i ligelønsloven er ”delt.”

Det betyder, at det er medarbejderen, der skal pege på ”faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at vedkommendes køn er årsag til lønforskel.”

Først når medarbejderen har påvist faktiske omstændigheder, skal arbejdsgiveren bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, og at der er saglige årsager til lønforskellen.

¹ ”kvindefag i historisk skruetvinge” – institut for menneskerettigheder og Astrid Elkjær Sørensen december 2020

<https://menneskeret.dk/udgivelser/tjenestemandsreformen>
² Lønkommissionens redegørelse 2010

Det kan være en tung bevisbyrde at løfte i modsætning til, hvis bevisbyrden var "omvendt", så det var arbejdsgiver, der alene skulle bevise, at der ikke var sket forskelsbehandling.

Uligeløn pga. andet end køn

Ligelønsloven regulerer alene uligeløn på baggrund af køn, men uligeløn kan også ske på baggrund af andre forhold - som race, seksuel orientering, alder, handicap etc. Forhold der ifølge fx forskelsbehandlingsloven heller ikke må være årsag til usaglig forskelsbehandling.

Danske Bioanalytikeres politik om ligebehandling og ligestilling på andre områder end "ligeløn" mellem mænd og kvinder er beskrevet selvstændigt i politikpapiret - "ligebehandling/ligestilling".

Danske Bioanalytikere mener:

- at der skal skabes – og fastholdes - et rummeligt arbejdsmarked, hvor der er plads til alle.
- at der er ret til lige løn for lige arbejde eller for arbejde af samme værdi, på baggrund af kvalifikationer.
- at det er arbejdsgivers ansvar at sikre, at lønstrukturen på den enkelte arbejdsplads ikke, bevidst eller ubevidst, tilgodeser det ene køn frem for det andet."
- at der skal rettes op på den strukturelle ulighed, der er skabt med "tjenestemandreformen" i 1969.
- at uddannelse skal kunne betale sig.

Danske Bioanalytikere vil – Lokalt, regionalt og centralt:

- arbejde for at skabe en lønfastsættelse, hvor den enkelte oplever reel ligebehandling og ligeløn
- understrege, at retten til ligeløn er et vigtigt fokusområde, som hele dbio - fra den lokale tillidsrepræsentant til dbios Hovedbestyrelse - i fællesskab arbejder for at skabe.
- arbejde for, at bioanalytikere og laboranter anerkendes for deres værdi på lige fod med de sammenlignelige mandsdominerede grupper.
- samarbejde med såvel arbejdsgivere, de øvrige lønmodtagerorganisationer, som de politiske beslutningstagere – fx Christiansborgs politikere - for at få udlignet tjenestemandreforms værdiansættelse af "kvindearbejde" fra 1969. Det gælder på alle niveauer – lokalt, regionalt og centralt.
- arbejde for, at bevisbyrden "vendes", så det altid er arbejdsgiver, der skal bevise, at der ikke er sket forskelsbehandling, hvis der er en lønforskel.
- arbejde for, at alle lokale aftaler, hvor Danske Bioanalytikere er part, "mainstreames".
- arbejde for, at der sker en løbende og gensidig erfaringsudveksling mellem de forskellige organisatoriske niveauer i Danske Bioanalytikere. Fx ved uddannelse, temadage mv.