

Lige løn til begge køn



**Finanssektorens
Arbejdsgiverforening**

Indhold

Forord	3
Indledning	4
Hvad er lige løn?	4
Dette er omfattet af ligelønsbegrebet	5
Hverken direkte eller indirekte diskrimination	5
Lige løn - i forhold til hvem?	6
Kønsmæssig diskrimination	7
Samme arbejde for arbejde af samme værdi	8
Retspraksis om ligeløn	8
Lønforskelle og bevisbyrde	11
Lønadministration og lønsamtaler	12
Konsekvenser af mangel på ligeløn	13
Afskedigelse og bevisbyrde	13
Retssager om ligeløn	14
Kønsoptelt lønstatistik	15

FAkta - 13. årgang - nr. 2
Marts 2007
ISSN: 1396-2655
Ansvarshavende: Steen A. Rasmussen
Forfatter: Per Alm og Merete Preisler
Oplag: 1.500

Finanssektorens Arbejdsgiverforening
Store Kongensgade 81C
Postboks 9010
1022 København K
Telefon: 3391 4700
Fax: 3391 1766
E-mail: fa@fanet.dk
www.fanet.dk

Forord

I 2001 udgav FA en FAKta om ligeløn. Siden da er ny praksis og teori kommet til, og vi udgiver derfor nu denne opdaterede version af „Ligeløn til begge køn“.

Ligeløn er en kompleks størrelse. For arbejdsgivere må nemlig godt aflønne forskelligt, når visse saglige kriterier er opfyldt. Men hvad er saglige kriterier? Er det fx sagligt at lægge vægt på medarbejderens anciennitet? Må man honorere en medarbejders fleksibilitet? I hvilket omfang må man aflønne for uddannelse og andre faglige kvalifikationer? Kan forskellig aflønning begrundes i medarbejderens geografiske placering? Disse spørgsmål og en række flere giver denne reviderede FAKta om ligeløn svar på.

Der er fortsat stor fokus på ligeløn både i og udenfor finanssektoren:

- FA har sidste år gennemført et ligelønsprojekt i flere medlemsvirksomheder, og erfaringerne fra projektet indgår også i denne FAKta.
- Fra årsskiftet 2007 trådte den nye ligelønslov i kraft. Det betød, at mange virksomheder skal til at lave kønsopdelte lønstatistikker eller ligelønsredegørelser. FA udgav derfor en FAKta om ligelønsstatistik i slutningen af 2006.
- Og på EU-plan er året 2007 udnævnt til europæisk år for lige muligheder for alle, hvilket indebærer en række tiltag også på ligelønsområdet.

Steen A. Rasmussen

Indledning

Denne FAkta beskriver ligelønslovens regler, som oprindeligt bygger på et EU-direktiv. Loven er fortolket i et meget stort antal domme, både nationale og internationale. I Danmark er mange af sagerne ført ved faglige voldgiftsretter. Beskrivelsen af reglerne om ligeløn bygger derfor i stort omfang på retspraksis.

1) Hvad er lige løn?

Kvinder og mænd har krav på lige løn og på lige lønvilkår for samme arbejde eller for arbejde, der har samme værdi. Det fremgår af ligelønslovens § 1. Ligelønsloven definerer ikke, hvad der forstås ved løn eller lønvilkår. Men EF-domstolen har udtalt:

- at ligelønsbegrebet omfatter alle ydelser, der modtages som led i ansættelsesforholdet og
- at hver enkelt del af lønnen skal overholde ligelønsprincippet.

Selve lovteksten kan findes på retsinfo.dk ved en søgning på navnet *ligelønsloven* i feltet „populærtitel“.

EF-domstolen har slået fast, at der skal være gennemsigthed i lønforholdene. Det skal med andre ord være muligt at sammenligne lønelementerne individuelt „punkt-til-punkt“. Derfor må der ikke ske en samlet vurdering af de ydelser, som medarbejderne modtager. For frynsegoder indebærer det, at hvert gode skal kapitaliseres for at sikre gennemsigthed i forhold til ligelønsreglerne. Det er uden betydning, om goderne er medarbejder- eller arbejdsgiverfinansieret, da værdien, udbuddet og tildelingen af godet er omfattet af ligelønsbegrebet.

Alle former for løn og lønvilkår er omfattet af ligelønsbegrebet i loven. Det vil sige, at alle ydelser fra arbejdsgiver til arbejdstager skal medregnes i vurderingen af, om der er betalt ligeløn.

Det gælder uanset, at arbejdstageren modtager ydelsen før eller efter ansættelsesforholdet er stoppet.

2) Dette er omfattet af ligelønsbegrebet:

- overenskomstmæssig løn,
- individuelt aftalt løn,
- individuelle løntillæg,
- bonus- og aktieordninger,
- frynsegoder såsom fri bil, telefon mv.
- løn under sygdom,
- erhvervstilknyttede pensionsordninger mv.
- personalegoder, som fri bil, telefon, firmafrugt, massage, frokost- og kunstbytteordninger mv.
- lønpakker, herunder brutto- /nettolønsordninger.

Der skal efter ligelønsloven også ydes lige lønvilkår. Det betyder, at naturalieydelser også skal opfylde lovens krav. Det kan dreje sig om fx

- arbejdstøj,
- bispisning eller
- børnepasningstilbud.

Det samme gælder ydelser, der gives ved ansættelsesforholdets ophør. fx

- fratrædelsesgodtgørelse,
- godtgørelse for urimelig afskedigelse,
- efterløn mv.

3) Hverken direkte eller indirekte diskrimination

Ligelønloven forbyder både direkte og indirekte lønmæssig diskrimination af mænd og kvinder.

Direkte diskrimination

Direkte diskrimination er, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis alene gælder for det ene køn. Direkte diskrimination er altid ulovlig og kan aldrig begrundes sagligt. En regel om, at fx. mandlige

salgskonsulenter får en højere grundløn end kvindelige salgskonsulenter, vil være direkte diskrimination.

Indirekte diskrimination

Indirekte diskrimination er „når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere". Ifølge loven kan indirekte diskrimination kun retfærdiggøres, dvs. begrundes, hvis

den pågældende bestemmelse, kriterium eller praksis er hensigtsmæssig, nødvendig og begrundet i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.

I sager om indirekte diskrimination har arbejdsgiveren altså mulighed for at forsøge at bevise, at den pågældende regel var begrundet og nødvendig i hensyn til fx virksomhedens drift, og at forskelsbehandlingen ikke havde noget med kønsmæssige forhold at gøre. De fleste sager drejer sig om netop det.

Et eksempel kan hentes fra en EF-dom fra 1988. Her statuerede EF-Domstolen, at en regel, hvorefter arbejdsgivere i tilfælde af sygdom kan undlade at udbetale løn til arbejdstagere, hvis normale arbejdstid ikke overstiger 10 timer om ugen eller 45 timer om måneden, er traktatstridig, hvis reglen i realiteten rammer et langt større antal kvinder end mænd.

4) Lige løn - i forhold til hvem?

De personer, hvis aflønning sammenlignes, skal være ansat hos den samme arbejdsgiver. En medarbejder i virksomhed A kan altså ikke henviser til, at en medarbejder i virksomhed B får mere i løn og kræve ligeløn på denne baggrund. Hvis en bank fx har udliciteret edb-arbejdet til et edb-konsulentfirma, er det konsulentfirmaet, som er arbejdsgiver - ikke banken. Omvendt spiller det ingen rolle, at arbejdsgiveren har flere selvstændige afdelinger. Der vil være tale om samme

arbejdsgiver. Lønsammenligninger kan altså ske inden for hele koncernen, uanset at denne består af flere selvstændige juridiske personer. De to medarbejdere, hvis løn sammenlignes, behøver ikke at være ansat på samme tidspunkt. En nyansat medarbejder kan derfor godt sammenligne sig med sin forgænger i stillingen. Lønsammenligningen kan ske både mellem enkeltpersoner og grupper af personer.

5) Kønsmæssig diskriminering

Ligelønsloven omfatter kun den lønmæssige forskelsbehandling, der skyldes køn.

Ligelønsprincippet kan - selvfølgelig - påberåbes af både mænd og kvinder. Langt de fleste sager om brud på ligelønsloven er dog anlagt af og gennemført af kvinder. Ligelønsprincippet er dog påberåbt af mænd i fx sager om pensionsordninger, som fastsatte forskellige pensionsaldrer for mænd og kvinder.

EF-domstolen har i relation til *ligebehandlingsloven* afgjort, at forskelsbehandling på grund af kønsskifte er beskyttet af ligebehandlingsprincippet. Derimod har EF-Domstolen i 1998 frifundet en arbejdsgiver for forskelsbehandling på grundlag af seksuel orientering, som EF-Domstolen ikke fandt var beskyttet af ligelønsprincippet. Sagen drejede sig om et engelsk jernbaneselskabs regler om frirejser til ansatte, deres børn, ægtefæller og samleverer af det modsatte køn. Arbejdsgiveren nægtede at yde frirejser til en medarbejders samlever af samme køn. Det var ikke forskelsbehandling på grundlag af køn og derfor ikke i strid med ligelønsprincippet. EF-Domstolen udtalte blandt andet, at en arbejdsgivers afslag på at yde en rejsebegunstigelse for en person af samme køn, som en arbejdstager lever i et fast samlivsforhold med, ikke er en forskelsbehandling i strid med traktaten. EF-Domstolen fandt det ikke relevant, at der samtidig blev givet en sådan ydelse til en arbejdstagers ægtefælle eller en person af modsat køn, som arbejdstageren lever i et fast samlivsforhold med uden for ægteskab. Det er dog muligt, at EF-Domstolen nu, 9 år senere, vil komme frem til et andet resultat.

6) Samme arbejde eller arbejde af samme værdi

Lønmæssig sammenligning kan kun ske mellem personer eller grupper af personer, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Det er det arbejde, der faktisk udføres, som er afgørende for sammenligningen. Med andre ord er det ikke afgørende, hvad man er uddannet til, hvis ikke uddannelsen bruges. Hvis man har en juridisk embedseksamen, men arbejder som salgskonsulent, skal der sammenlignes med, hvad en tilsvarende salgskonsulent får i løn - ikke hvad en jurist får.

Hvis en mand og en kvinde udfører helt identisk arbejde, er sammenligningsgrundlaget klart. Det er imidlertid sjældent situationen. Ofte er forholdet det, at manden og kvinden en del af tiden udfører det samme arbejde, men at der herudover udføres forskelligt arbejde. I så fald skal ske en samlet vurdering af, om arbejdet har samme værdi.

At de to medarbejdere, hvis arbejde skal sammenlignes, er indplaceret i den overenskomstmæssigt samme faggruppe, er ikke i sig selv afgørende for, om der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Men det kan være et blandt flere kriterier.

Følgende har betydning, når man bedømmer arbejdets værdi:

- arbejdets art og karakter,
- de kvalifikationer, der er nødvendige for at udføre arbejdet og
- de vilkår arbejdet udføres under.

Loven bestemmer, at bedømmelsen skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre faktorer.

7) Retspraksis om ligeløn

Retspraksis har beskæftiget sig meget med, hvilke generelle faktorer der kan honoreres - og altså dermed føre til forskellig aflønning:

1. Anciennitet

EF-domstolen har fastslået, at anciennitet normalt er et kriterium, der er egnet til at nå det lovlige formål at belønne den opnåede erfaring, som sætter medarbejderen i stand til at udføre sine arbejdsopgaver bedre. Derfor skal arbejdsgiver ikke særligt godtgøre, at brugen af kriteriet er egnet til at nå dette formål. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen fremlægger elementer, der kan give grund til alvorlig tvivl om dette. Anciennitet kan dog alligevel kun bruges som begrundelse for lønmæssig forskelsbehandling, hvis ancienniteten er relevant for det pågældende arbejde. Der skal her ske en konkret vurdering.

Ud fra retspraksis kan man fx se, at anciennitet kan begrunde en lønforskel. Men det er en forudsætning, at den større erfaring, som følger med ancienniteten, skal være nødvendig for de konkrete arbejdsopgaver. Der er også en øvre grænse for betydningen af anciennitet. En lavere aflønning af en kvinde med 21 års anciennitet i forhold til en mand med 25 års anciennitet er næppe acceptabel.

2. Uddannelse

Hvis uddannelse skal spille ind på lønnen, skal den som udgangspunkt være af betydning for det arbejde, der udføres. Uddannelsen skal generelt bruges i det daglige arbejde og ikke kun få gange og i beskedent omfang. I dansk retspraksis har domstolene i nogle konkrete sager anerkendt, at der fra ansættelsesforholdets start blev aflønnet for en uddannelse, som først skulle bruges senere i forløbet - og sågar for en uddannelse, som først senere blev erhvervet. Denne fortolkning af loven stemmer dog ikke overens med EF-domstolens udtalelse om, at uddannelse skal være af betydning for udførelsen af de arbejdsopgaver, medarbejderen har på tidspunktet for vurderingen.

3. Fleksibilitet

Fleksibilitet kan belønnes, hvis behovet for fleksibilitet er konkret og aktuelt. Det gælder dog som udgangspunkt ikke, hvis man honorerer

fleksibilitet i forhold til arbejdstider og arbejdssted. Det skyldes, at dette vil kunne være til ugunst for kvindelige medarbejdere, som traditionelt har ringere muligheder for at praktisere en sådan fleksibilitet, som følge af huslige og familiemæssige forpligtelser.

Derimod kan fleksibilitetskriteriet bruges til at honorere kvaliteten af den enkelte medarbejders arbejde. Men det må ikke bruges til systematisk at stille fx de kvindelige medarbejdere ringere. Derfor vil de situationer, hvor det ene køn automatisk får tillæg for fleksibilitet, være udtryk for direkte forskelsbehandling.

4. Geografiske forhold

Lønforskelle kan i visse tilfælde begrundes med geografiske forhold. Det er dog i sidste ende virksomheden, der skal bevise, at der er systematiske geografiske forskelle på lønninger hos mænd og kvinder.

5. Konjunkturmæssige forhold

Virksomheden kan stå i en situation, hvor den efterspørger en særlig form for arbejdskraft, der ikke er umiddelbart tilgængelig. Her kan det være et nødvendigt tiltag for virksomheden at tiltrække denne arbejdskraft med højere løn. Det vil som udgangspunkt ikke være i strid med ligelønreglerne, men det er stadig virksomheden, som skal dokumentere, at arbejdskraften er vigtig.

6. Fysisk styrke

Fysisk styrke kan honoreres under visse betingelser sådan, at lønindplacering fx sker efter, hvor fysisk hårdt arbejdet er. EF-domstolen har præciseret, at behovet for fysisk styrke hos medarbejderne skal være reelt, og at en særskilt belønning af dette skal være nødvendigt for at få arbejdet udført. Hvis virksomheden, der belønner fysisk styrke, har arbejdsopgaver, der modsat kræver mere kvindelige forudsætninger, skal disse belønnes tilsvarende.

7. Omsætning og fremgang

Værdien af arbejdet kan have sammenhæng med omsætningen. Det kan formentlig belønnes, men der må ikke være noget i organisationen af arbejdet, der diskriminerer det ene køn. Derimod vil budgetmæssige grunde aldrig kunne godtgøre en kønsmæssig forskellig aflønning. Mangel på arbejdskraft vil under konkrete omstændigheder kunne begrunde, at man forsøger at tiltrække medarbejdere med højere løn for et bestemt arbejde. Kriteriet skal benyttes objektivt.

8. Forfremmelse

Udsigten til en fremtidig højere stilling kan muligvis under særlige omstændigheder begrunde, at der i en kortere periode aflønnes forskelligt mellem en mand og en kvinde. Det må dog kræve en meget konkret aftale om, at ansættelsen tager sigte på en sådan fremtidig højere stilling, og formentlig også, at intentionerne rent faktisk realiseres.

9. Andre fremtidige forhold

Andre forhold, der først kendes efter tiltrædelsen, kan ikke begrunde lønmæssig kønsdiskriminering. En lønmæssig forskel, der opstår allerede på ansættelsestidspunktet, kan naturligvis ikke begrundes i hverken medarbejderens præstationer eller i kvaliteten af arbejdet, da dette i sagens natur ikke er kendt endnu.

10. Overenskomstforhold

Forskellige overenskomster fører ofte til forskellig aflønning. Overenskomstforholdene kan imidlertid ikke i sig selv godtgøre en kønsmæssig forskel i lønnen. Det afgørende vil fortsat være en vurdering af, om der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

8) Lønforskelle og bevisbyrde

Det er i første omgang medarbejderen, som skal bevise, at der sker en lønmæssig forskelsbehandling. Det kan ske ved at dokumentere, at

lønnen som sådan eller enkelte led i lønnen er forskellige i forhold til enkeltpersoner eller for grupper af personer. Medarbejderen har efter loven krav på, at virksomheden udleverer materiale, der gør det muligt at bedømme og dokumentere lønforholdene.

Hvis der herefter er dokumentation for en lønmæssig forskel, er det arbejdsgiveren, der skal bevise, at forskellen skyldes, at der ikke er tale om kønsmæssig diskriminering, men at der ikke er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Der gælder med andre ord delt bevisbyrde. En arbejdsgiver kan løfte bevisbyrden, for at arbejdet ikke er af samme værdi, ved fx at dokumentere, at en mandlig medarbejder får højere løn end en kvindelig medarbejder, fordi den mandlige medarbejder har et større ansvarsområde end den kvindelige medarbejder.

9) Lønadministration og lønsamtaler

Reglerne om bevisbyrde betyder, at det er meget vigtigt, at virksomheden sørger for at sikre sig dokumentation for medarbejdernes lønforhold. Det gælder især de forskellige personlige tillæg. Hvorfor er der givet eller ikke givet de forskellige tillæg? Synlighed og saglighed er nøgleordene.

Virksomheden kan sikre sig sådan dokumentation ved referater fra lønsamtaler/medarbejdersamtaler, hvor drøftelser og begrundelser fremgår. Sådanne referater bør underskrives af begge parter i lønsamtalen, og hver part skal naturligvis have udleveret et eksemplar af referatet. Herudover gælder det naturligvis generelt, at man skal notere alt, hvad der er relevant for lønfastsættelsen på medarbejderens sag. Det er i den forbindelse vigtigt at huske på, at arbejdsgiver har en selvstændig forpligtelse til at sikre ligeløn. Det vil sige, at arbejdsgiver ikke kan henvise til, at lønnen er fastlagt ved individuelle forhandlinger, som begrundelse for uligeløn.

Hvis en medarbejder skifter funktion i virksomheden, bør lønnen justeres i overensstemmelse med det nye jobindhold. Det gælder især

den situation, hvor en medarbejder degraderes eller efter eget ønske rykker et trin ned af stien. Her er problemstillingen nemlig den, at en kollega af det modsatte køn, som i forvejen befinder sig på det lavere niveau, vil undre sig over den „skæve“ aflønning af medarbejder. Virksomheden kan have aftalt med den pågældende medarbejder, at funktionsskiftet ikke påvirker medarbejderens lønniveau, men det kan altså give problemer i forhold til spørgsmålet om ligeløn. En økonomisk anerkendelse af medarbejderens hidtidige indsats kan evt. aftales separat som fratrædelsesgodtgørelse eller lign.

10) Konsekvenser af mangel på ligeløn

Hvis det konstateres, at der aflønnes i strid med ligelønsprincippet, kan den forfordelte medarbejder kræve lønforskellen udlignet. Det sker som udgangspunkt ved, at den laveste løn bringes på niveau med den højeste. Beløbet opgøres konkret i forhold til sammenligningspersonens/-gruppens løn.

Krav om udligning kan naturligvis rejses for fremtidige aflønninger, men der kan også kræves efterbetaling. Dette krav begrænses i praksis af den almindelige forældelsesregel på fem år. Domstolene har dog i sager - hvor efterbetalingskrav har været rejst - været tilbøjelig til at lægge vægt på, om der er udvist passivitet fra medarbejderens side i sagen. Det betyder, at hvis medarbejderen ikke har reageret i tide, kan der fastsættes en kortere efterbetalingsperiode end fem år. Efterbetalingsbeløbet kan kræves forrentet efter rentelovens regler. Der kan også kræves feriegodtgørelse af beløbet.

11) Afskedigelse og bevisbyrde

En arbejdsgiver må ikke afskedige en medarbejder, fordi denne har krævet ligeløn. Hvis en sådan medarbejder afskediges inden for et år efter, at kravet på ligeløn er fremsat, er det arbejdsgiveren, der skal bevise, at afskedigelsen ikke skyldes ligelønssagen. Det vil sige, at der er omvendt bevisbyrde. Hvis afskedigelsen sker mere end et år efter, at

medarbejderen har krævet ligeløn eller lige lønvilkår eller har videregivet oplysninger om løn, gælder der delt bevisbyrde, hvor medarbejderen ved at „påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1“, kan skubbe bevisbyrden over på arbejdsgiver. Det vides endnu ikke, hvad der konkret skal til.

En afskedigelse i strid med loven kan forlanges underkendt, dvs. annulleret. Det gælder dog ikke, hvis det efter en afvejning af parternes interesse er åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. I stedet for kan medarbejderen kræve en godtgørelse. Der er ikke længere loft over godtgørelsesniveauet. Ved fastsættelsen af godtgørelsen skal man dog fortsat se på medarbejderens anciennitet og sagens omstændigheder i øvrigt. I relation til sidstnævnte kan grovheden af afskedigelsen spille en rolle.

12) Retssager om ligeløn

Sager om ligeløn kan anlægges ved de almindelige domstole. På finansområdet er loven om ligeløn ikke indarbejdet i overenskomsterne. FA har aftalt med Finansforbundet og DFL, at principielle sager og sager om lovfortolkning kan bringes for de almindelige domstole. Andre sager kan bringes for de almindelige domstole efter parternes aftale.

Uanset om sagen føres ved de almindelige domstole eller ved faglig voldgift, kan EF-domstolen aktiveres. Ligelønsloven stammer fra et EF-direktiv, og det er derfor meget almindeligt, at EF-domstolen bliver stillet såkaldt "præjudicielle spørgsmål" - dvs. spørgsmål om direktivets forståelse. De nationale domstole har pligt til at rette sig efter EF-domstolens udtalelser. Det er dog de nationale domstole, der afgør den konkrete sag, i overensstemmelse med EF-domstolens udtalelse.

Hvis en af FA's medlemsvirksomheder bliver involveret i en ligelønssag, bistår FA både forhandlingsmæssigt og processuelt med at føre sagen for virksomheden. Det sker som led i FA's almindelige rets-

hjælpsordning.

Beskæftigelsesministeriet har i februar 2007 udsendt et lovforslag om etablering af et klagenævn for ligebehandling. Hvis forslaget vedtages, vil det betyde, at alle sager om forskelsbehandling fremover skal behandles i nævnet, uanset om det handler om køn, alder, race, religion, tro mv. Nævnet får kompetence til at ikende en godtgørelse, hvis der er forskelsbehandlet. Hvis man ikke efterlever afgørelsen, kan nævnet føre sagen videre ved de civile domstole på vegne af den forurettede. Lovforslaget har i skrivende stund, marts 2007, rundet 1. behandlingen i Folketinget.

13) Kønsopdelt lønstatistik

Fra 1. januar 2007 skal alle virksomheder stille oplysninger om lønsforskelle mellem mænd og kvinder til rådighed for medarbejderne. Det kan enten ske ved, at virksomheden laver sin egen statistik, modtager en kønsopdelt lønstatistik fra FA eller Danmarks Statistik eller laver en redegørelse om ligeløn. FAKtaen „Ligelønsstatistik“ beskriver de nye regler og kan fås ved at henvende sig til FA. Den ligger også på FA's hjemmeside fanet.dk.

FAkta-serien

- Seniorpolitik 1/2002
- Pension i Fremtiden 2/2002
- Virksomhedsoverdragelse - revideret udgave 4/2002
- Den sociale dialog i Europa 3/2002
- Brugen af personoplysninger - 5/2002
- „Medarbejder søges“ - 1/2003
- Fakta om arbejdsmiljø, 2/2003
- De nye barselsregler, 3/2003
- Hvorfor seniorpolitik igen?, 4/2003
- Funktionsbestemte lønsystemer, 5/2003
- Balance mellem arbejde og fritid, 1/2004
- Lønpakker, 1/2005
- Sociale bestemmelser, 2/2005
- Konkurrence- og kundeklausuler, 3/2005
- „Medarbejder søges“, 4/2005
- Trivsel på jobbet i finanssektoren, 5/2005
- Finansansatte er godt forsikret, 6/2005
- Arbejdsmiljøreformen i praksis, 1/2006
- Når medarbejderen bliver konkurrent, 2/2006
- Frihed på jobbet, 3/2006
- På rette hylde – Om finanssektorens integrationsprojekt 4/2006
- Lønpakker, 5/2006
- Ligelønsstatistik, 6/2006
- Fagretlige afgørelser, 7/2006
- Aldersdiskrimination, 8/2006
- Indsatser mod stress, 1/2007
- Lige løn til begge køn, 2/2007

