

Langt til ligeløn

Men hvis vi ikke havde haft ligelønsloven, havde løngabet formentlig været større end det er i dag.

Lisbeth Pedersen

LØN

AF MARIA JAKOBSEN

Intet nyt under solen, kunne man fristes til at skrive. For selv om dagen i dag er ægte jubilæumsdag for ligelønslovens 25 år, kan der i dag ikke tilføjes meget, som ikke tidligere har været skrevet.

25 år er gået - og der er stadig en stor forskel mellem mænd og kvinders løn.

På nogle områder er løngabet mellem mænd og kvinder endda øget i løbet af 1990'erne.

Og det på trods af lovgivning, bedre uddannelse og artiers kamp for ligestilling.

Men kampen er endnu ikke tabt. Og de tilsyneladende hårde odds bør ikke få kvinderne til at opgive kampen om at opnå lige løn.

»Det der foregår på arbejdsmarkedet er himmelråbende urimeligt.

For en ting er det konsopdelte arbejdsmarked, men der er stadig 12 pct. forskel på hvad mænd og kvinder tjener for det samme arbejde, og det er ikke rimeligt,« siger minister for ligestilling, Lotte Bundsgaard (S).

Ligelønsloven fra 1976 siger, at der skal betales den samme løn for et stykke arbejde af samme værdi eller for arbejde af sammenlignende karakter.

Problemet med at opnå ligeløn er minimalt, når det handler om det samme arbejde ved eksempelvis et samleband.

Lønforskel på 12-20 pct.

Vanskeligere bliver det, når man skal prissætte mænd og kvinders arbejde på en kontorarbejdsplads. Beskrivelsen af jobbet er sandsynligvis den samme, men mænd og kvinder laver alligevel ofte forskelligt arbejde - og har det så den samme værdi?

Den seneste store undersøgelse af lønforskellen mellem mænd og kvinder er lavet af Socialforskningsinstituttet (SFI).

Analysen viser, at lønforskellen mellem mænd og kvinder er på mellem 12 og 20 pct.

Størst er forskellen i den private sektor. Her udgør kvindernes løn pr. time i 1999 ifølge Danmarks Statistik 82 pct. af mændenes.

Forfatterne bag SFI-analysen har endnu ikke kunnet finde forklaringerne på, hvorfor det er sådan, at kvinder får mindre end mænd for arbejdet.

Kun en lille del forklares af, at mænd er højere uddannede og befinder sig i højere stillinger.

Og glem alt om, at lønforskellene alene skyldes diskrimination fra arbejdsgivers side.

Ekspertene er enige om, at den største enkeltforklaring på lønforskellen mellem kønnene er det konsopdelte arbejdsmarked.

Kvinderne vælger typisk en karriere i et traditionelt kvindejob, og indtil videre har det vist sig, at kvinderne oftest er i funktioner, som er lavere lønnet.

»Det er et af de store knudepunkter. For jeg tror ikke så meget på, at man kan lovgive sig ud af problemet.

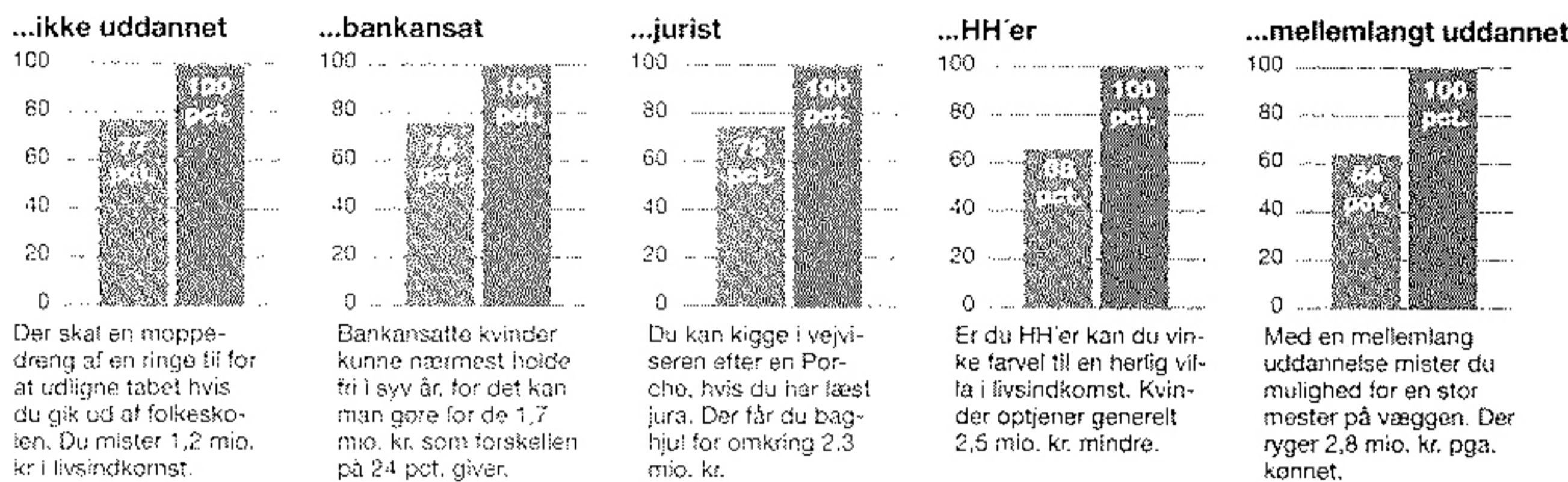
Det handler i bund og grund om, hvordan hele arbejdsmarkedet fungerer.

Sækker bagud

Og når mange kvinder søger over i den offentlige sektor, så skyldes det, at de har en præference for arbejde, som har med mennesker at gøre,« siger Lisbeth Pedersen, forskningsleder på SFI. 50 pct. af de danske kvinder arbejder for det offentlige, mens det kun er 20 pct. af mændene. Det giver i sig selv kvinderne

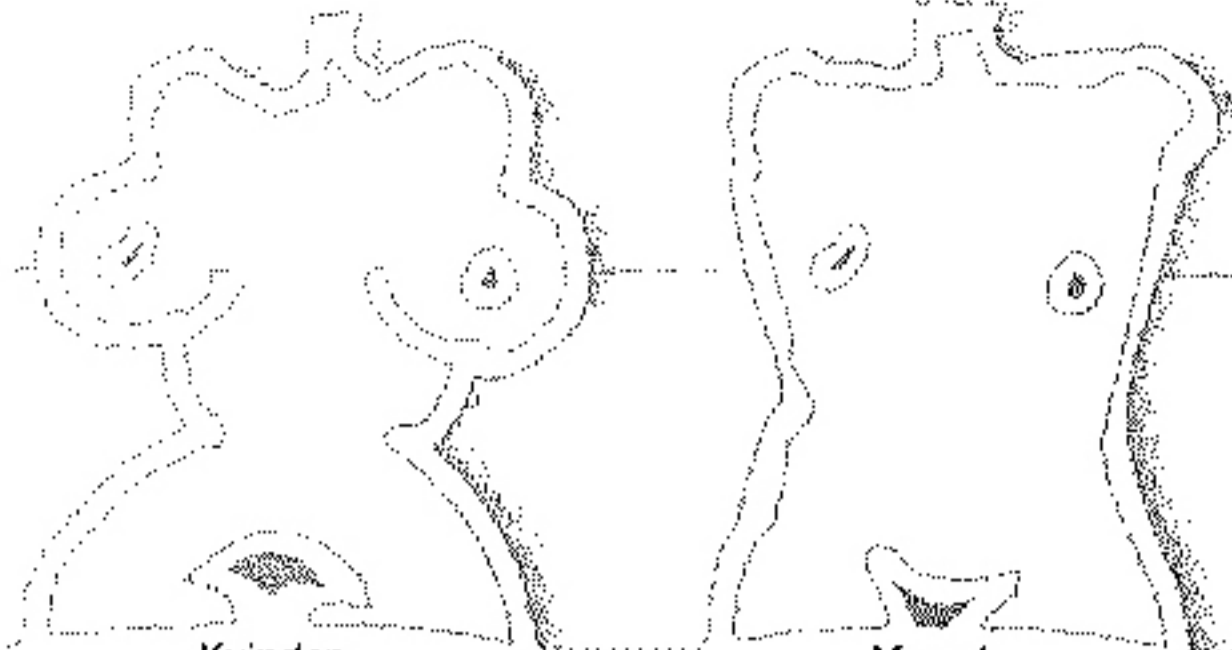
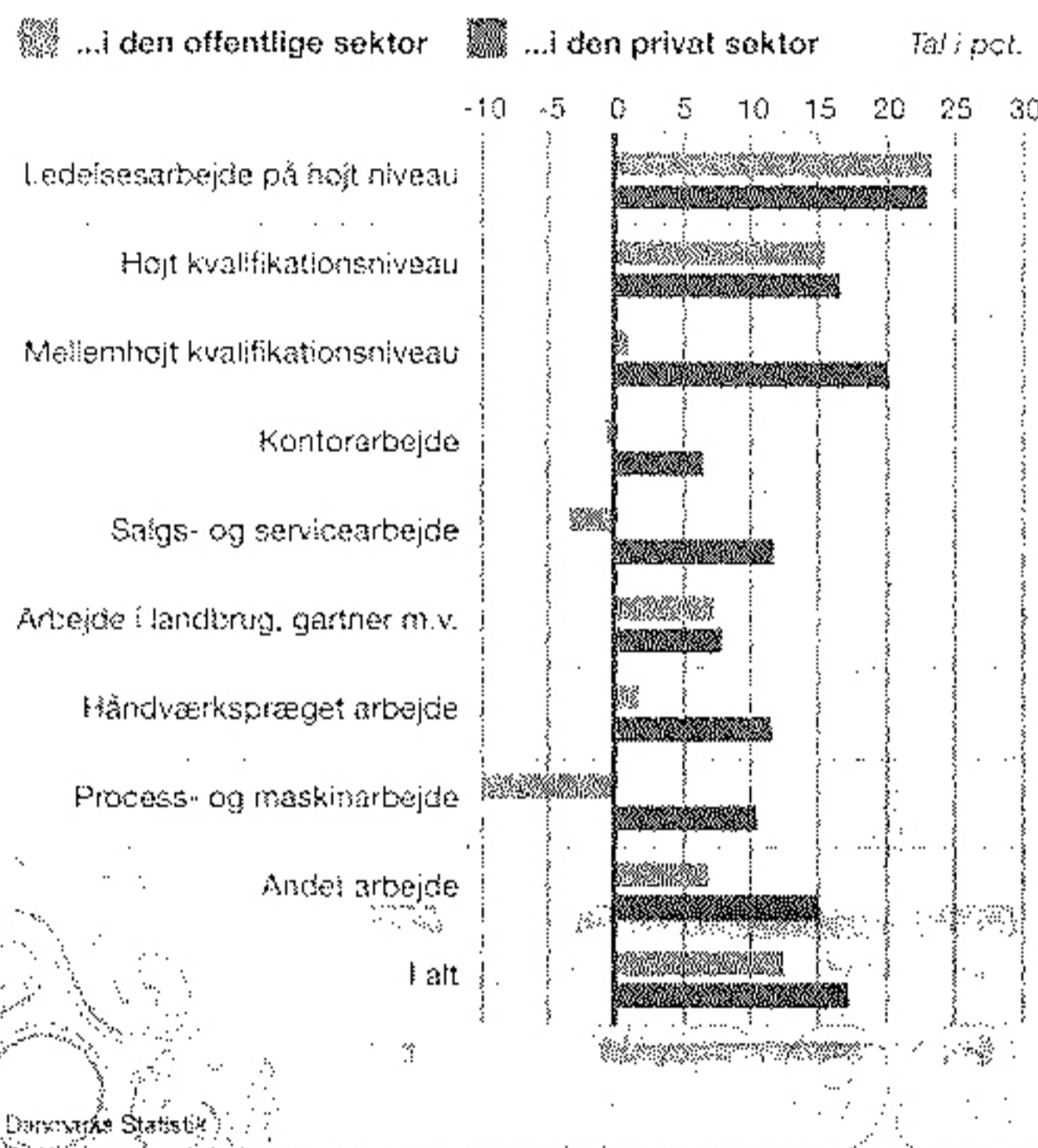
Den store "lille" forskel

Forskellen i livsindkomst mellem kvinder og mænd som er...



Lønforskellen for samme arbejde

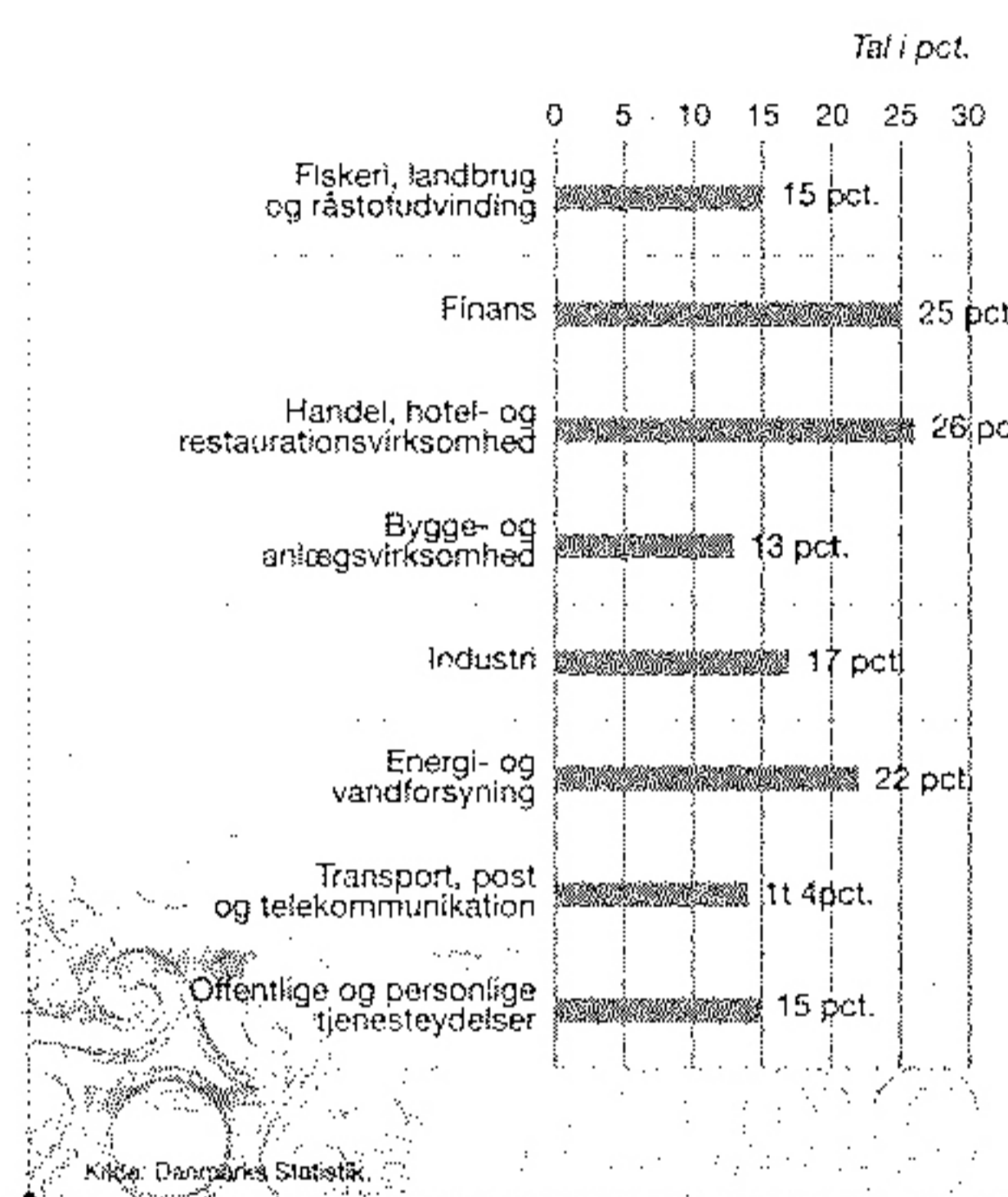
Den procentvise lønforskel mellem kvinder og mænd i både den offentlige- og private sektor - i 1998



Kvinder Mænd

Så meget mindre tjener kvinderne

Den procentvise lønforskel mellem kvinder og mænd fordelt på brancher - i 1999



I dag fylder loven om ligeløn mellem kønnene 25 år.

De færreste kvinder mener dog, at der er meget at fejre.

Kvinder i Danmark tjener fortsat mellem 12-20 pct. mindre end deres mandlige kolleger.

problemer, fordi arbejdsgiverne i den offentlige sektor og gennem 1980'erne og til dels i 1990'erne har været yderst tilbageholdende med lønstigninger for at undgå al for voldsom ubalance i samfundsøkonomien.

Dermed er de offentligt ansattes lønninger saktet bagefter lønudviklingen i den private sektor.

Lisbeth Pedersen mener, at når kvinder tiltrækkes af den offentlige sektor er det især fordi, at kvinderne her i højere grad opnår kompensations for fravær.

Fleksibilitet

Altså vælger mange kvinderne den lavtlønnede offentlige sektor og til gengæld opnår større fleksibilitet i arbejdstiden og dermed bedre mulighed for at tilpasse arbejds- og familieliv.

»Og det kunne man jo prøve at lave om på, så det også blev mere attraktivt for kvinder at være i det private erhvervs- og liv.

Med de diskussioner man har om mangel på arbejdskraft i fremtiden, så er det spørgsmålet om ikke også den private sektor kunne have glæde af at tage nogle initiativer, der vil medføre, at flere af de kompetente kvinder lokkes over.

For som det er i dag kan man se, at det ofte også er de produktive og veluddannede kvinder, som går efter fleksibiliteten i den offentlige sektor, og det er spørgsmålet, om den private sektor har råd til det på langt sigt,« siger Lisbeth Pedersen.

En anden forklaring på lønforskellen er muligvis, at kvinders løn generelt sænkes på det private arbejdsmarked som følge af større usikkerhed om deres arbejdstid og produktivitet, som følge af, at det som bekendt er kvinder, der føder børn.

Og hvis der er den usikkerhed, hvorfor skal kvinderne så have det samme i løn som mændene, når de ikke kan regnes som stabil arbejdskraft?

»Sådan kan vi ikke undgå at arbejdsgiverne tænker, for vi lever på et arbejdsmarked.

Og det vil de blive ved med at gøre ligegyldigt, hvor meget vi lovgiver.

For kvinder er mere væk, og det tænker arbejdsgiverne selvfølgelig på.

Derfor er en løsning, at vi skal have mændene til at tage sig lidt mere af deres børn også,« siger Lisbeth Pedersen.

Professor Nina Smith, Handelshøjskolen i Århus, har peget på, at udviklingen af mulighederne for børneoplysning i 1994 var en bombe midt i kampen for ligeløn. Udenlandske undersøgelser viser, at når man udvider orlovsordninger, og det samtidig kun er det ene køn, der tager den, så udvider det lønforskellene, fordi det dermed er det ene køn, som mister kvalifikationer og mulighederne for forfremmelser og hermed mere i løn.

Lektor i statskundskab på Københavns Universitet, Lis Højgaard, undersøgte i 1996 mulighederne for ligeløn på fire danske virksomheder.

Konklusionen var, at lønforskelle primært opstår der, hvor lønsystemet er uigennemskueligt, og hvor kriterierne for, hvad man får i løn, ikke er klare og objektive.

Konsbestemte kategorier

Undersøgelsen kunne ikke bekræfte teorien om, at personlige tillæg og individuelle forhandlinger er med til at øge lønforskellen mellem mænd og kvinder. Derimod er virksomhedskulturen med til at bestemme medarbejdernes muligheder, fordi nedarvede vaner er med til at fastholde mænd og kvinder i de gængse opfattelser af konsbestemte jobkategorier.

Forskellen i lønnen bliver endnu mere udspilet, fordi mændene - såvel i det private som i det offentlige - går efter lederstillingerne.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) mener, at organisationen ikke kan gøre noget ved det konsopdelte arbejdsmarked.

Heller ikke ved at kvinder typisk er ansat i det offentlige.

Hvad lønforskellene skyldes, kan heller ikke arbejdsgiverne give noget endegyldigt svar på.

Ingen brokkeri

»Nogle faktorer kender vi, andre gør vi ikke.

Blandt andet kan det skyldes den måde, vi hver især fordeles arbejdet på internt mellem kønnene, så skyldes det formentlig også, at der er forskel på hvordan mænd og kvinder forhandler løn, og hvad de prioriterer ved lønsamtalen,« siger juridisk konsulent i DA, Lise Bardenfleth.

Flere kvinder har peget på, at mange kvinder ikke længere gider brokke sig over lønnen.

De orker ikke at slås for et løntillæg i en afdeling, fordi de ikke ønsker at blive uvenner med de kolleger, der så må undvære lidt mere i lønningsposen.

Fagforbund og forskere mener, at der skal nogle mere gennemskuelige regler til for, hvad man får for hvad. Det vil gøre kvinderne mere bevidste om hvilke kvalifikationer, der skal til for at få den korrekte løn.

DA finder, at en såkaldt jobvurdering kan være et hensigtsmæssigt værktøj, som allerede i dag anvendes af en lang række virksomheder.

Men jobvurdering skal ske ad

Kvinder vil noget forskelligt med deres arbejdsliv, og det er vi nødt til at tage med i ligestillingsdebatten.

Lisbeth Pedersen

frivillighedens vej i et tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Det er utænkeligt, at jobvurdering kan fungere via lovgivning, mener Lise Bardenfleth fra DA.

Arbejdsgiverne er også imod arbejdsminister Ove Hygums (S) forslag om, at komme den ulige løn til livs ved at tvinge arbejdsgiverne til at udlevere lønoplysninger.

Derved skal det både for mænd og kvinder være muligt at kunne forholde sig til sin egen og kollegernes lønniveau.

Ingen succes

Ligestillingsministeren erkender, at man efter de første 25 år med ligelønsloven ikke just kan betegne loven som en succes.

»Men hvis vi ikke havde haft den, havde løngabet formentlig været større end det er i dag.

Det er bare ikke godt nok,« siger Lotte Bundsgaard.

Lisbeth Pedersen, SFI, er enig: »Hvis ikke vi havde ligelønsloven ville billedet sikkert have set anderledes ud. Lovgivning giver altid nogle signaler, om at vi ikke vil acceptere diskrimination,« siger hun, og efterlyser yderligere dokumentation for årsagerne til uligelønnen.

Men med til den fremtidige debat om ligeløn i Danmark bør ifølge Lisbeth Pedersen også høre en diskussion, om de danske kvinders præferencer på arbejdsmarkedet.

Forskellige ønsker

»Kvinder vil noget forskelligt med deres arbejdsliv, og det er vi nødt til at tage med i ligestillingsdebatten.

Alt for meget af debatten er foregået på de veluddannede kvinders præmisser.

Men kvinder vil noget forskelligt og har forskellige ønsker for deres liv, derfor skal der også være en mulighed for begge køn at vælge fra og i stedet vælge fritiden fremfor lønnen,« siger Lisbeth Pedersen, SFI.

Midt i tristheden over at mændene scorer kassen har kvinder dog fortsat en fordel at triumfere med:

Godt nok har de danske kvinder den laveste gennemsnitsalder i Europa, men gennemsnitsalderen er dog fem år højere for det stærke køn end for de danske mænd.

Kan det mon skyldes de kloge kvinder, som ikke gider bruge livet alene på at tjene penge...

maria.jakobsen@jp.dk