

Anden klasses arbejdskraft?

På et informationsmøde i Kvindeligt Arbejderforbund sagde forbundsformand *Edith Olsen* bl. a.:

De danske lønninger er baseret på forhandling mellem arbejdsmarkedets parter og hviler principielt ikke på nogen form for arbejdsvurdering.

Lønforhandlingerne gemmen årene har rent faktisk givet til resultat, at der er skabt 3 forskellige lønniveauer — faglært, ufaglært og kvinders — der i hvert fald i princippet ikke er baseret på de enkelte arbejdsgrupperes værdi.

Det kan således nævnes, at hvor ufaglærte og faglærte — hvad enten det er kvinder eller mænd — udfører samme arbejde, er det fagforbundenes principielle opfattelse, at begge grupper skal have samme aflønning.

Det synes således at være en almindelig udbredt opfattelse, at hvor man udfører samme arbejde, skal der ydes samme betaling, uanset at lønniveauerne iøvrigt er forskellige, og uanset hvad der iøvrigt kan siges om værdien af arbejdskraften.

Det ses ikke, at der er nogen principiel forskel på forholdet mellem faglærte-ufaglærte og på forholdet mænd-kvinder. Det viser sig da også i praksis, at man i flertallet af tilfælde, hvor mænd og kvinder udfører samme akkordarbejde, også yder samme akkordbetaling — og i et meget betydeligt omfang endda yder samme dyrtidstillæg.

For så vidt arbejdsgiverforeningen fastholder, at man ikke vil yde kvinderne samme akkordbetaling som mændene ved samme arbejde, har den faktisk institueret et nyt princip i sine lønforhandlinger — nemlig en vurdering af de enkelte arbejdes værdi. Dette har for så vidt intet at gøre med arbejdsvurdering, hvor det er det enkelte arbejde, der vurderes og ikke personerne, ja, det ville ikke være retfærdigt at aflønne kvinder efter en lavere akkordsats på grund af lavere akkordtempo. Det ville være en uretfærdighed mod alle de kvinder, der ligger fuldt på højde med eller over mændenes arbejdstempo.

Med hensyn til kvindernes større forsøm-

melsesprocent vil jeg pege på, at procenten er udregnet efter gennemsnit.

Vi er overbevist om, at der på enhver arbejdsplads findes kvinder, der arbejder lige så hurtigt og lige så stadigt som mændene. Der er intet, der forhindrer arbejdsgiverne i at benytte disse kvinder ved akkordarbejdet, således at den kvindelige arbejdskraft ikke bliver dyrere.

Endelig skal jeg pege på, at den hårdere konkurrence mellem mænd og kvinder om arbejdet, der vil blive tilfældet, når ligeløn gennemføres i forbindelse med den anerkendelse af den kvindelige arbejdskraft, som ligelønsprincippet indebærer, utvivlsomt vil virke som en stabiliserende faktor på denne.

Ligeløn intet minus.

De erfaringer, man har gjort, hvor der er opnået ligeløn, tyder ikke på, at kvinderne vil blive fortrængt fra arbejdspladserne. Inden for tobaksindustrien har man ikke afskediget kvinder, da ligelønnen blev gennemført. Womens Bureau i Washington oplyser, at arbejdsgiverne i USA, da loven om ligeløn blev gennemført, mente, at det ville blive til skade for kvinderne. Erfaringerne har vist, at det ikke blev tilfældet. Tværtimod har det vist sig, at kvinder, der under krigen blev taget ind i traditionelle mandsjob til ligeløn, er blevet der efter krigen. Det oplyses videre, at 50 pct. af USA's kvindelige lønarbejdere findes i de 13 stater, der har lovfæstet ligeløn, og her er beskæftigelsen af kvinder i stadig stigning. Ligelønnen har ikke lukket arbejdsmarkedet for dem.

Vi skal ikke bestride, at der kan findes områder, hvor kvinderne ikke kan klare sig i konkurrencen med mændene, men vi finder ikke, at det af den grund vil være rigtigt at opretholde et uretfærdigt lønsystem.

Det er ikke tilfredsstillende, at kvinder som helhed betragtes som 2. klasses arbejdskraft, når der findes utallige områder, hvor kvinder kan hævde sig i konkurrencen med mænd. Vi må også regne med, at den maskinelle udvikling medfører, at der stadig kommer nye områder, hvor kvinderne kan konkurrere på lige fod med mændene.