



HK skabte ligelønnen!



*HK's forhandlingsresultat anerkendes — men man gør sig unødige
bekymringer om de kvindelige funktionærers præstationer...*

Overalt er det noteret som et fremskridt, at HK har fået ligelønsprincippet gennemført inden for sit område. En anden opfattelse ville også være fornuftsstridig.

Når spørgsmålet har været kommenteret i dagspressen i den seneste tid, skyldes det, at ligelønnen allerede pr. 1. marts trådte i kraft for et betragteligt antal kvindelige HK-medlemmer beskæftiget i to store koncerner og i en række andre virksomheder som HK har overenskomst med, medens ligelønnen generelt træder i kraft pr. 1. januar 1965 for hele HK's overenskomstdækkede område.

I forbindelse med kommentarerne, der også indeholder anerkendende ord om HK, fordi man har nået dette betydningsfulde forhandlingsresultat for sine kvindelige medlemmer, der udgør ca. 50 pct. af forbundets over 100.000 medlemmer, kan man fra visse sider ikke dy sig for at løfte en advarende pegefinger og formane de kvindelige funktionærer til at stramme sig op og yde samme præstationer som mændene. Og man tilføjer: »Med lige rettigheder følger også lige pligter, og man må jo ikke glemme, at kvinder forsømmer mere end mænd.«

I denne anledning er der grund til at understrege, at inden for handels- og kontorfaget har der fra tidernes morgen været *lige pligter*, men ikke *lige rettigheder*.

Ligelønnen kommer, ligesom naturlige rettigheder på forskellige *andre* områder, langt bag

efter. Inden for handels- og kontorfaget har det altid været således, at fagets lærlinge uanset køn har fået den samme praktiske og teoretiske uddannelse i læretiden og helt selvfølgelig også den samme løn. Den dag, læreperioden udløb, opstod der straks en lønmæssig forskelsbehandling, idet den kvindelige udlærte, som mødte med helt de samme forudsætninger og nøjagtig den samme uddannelse, blev lønmæssigt diskrimineret.

Gennem årene er det lykkedes vort forbund ved overenskomstforhandlingerne at få lønafstanden mellem udlærte mandlige og kvindelige funktionærer afkortet mere og mere, og ved de generelle forhandlinger i foråret 1961 fik vi i mæglingsforslaget af 22. april samme år som et af vore forhandlingsresultater indføjet følgende aftale:

»I den kommende overenskomstperiode forpligter parterne sig til at gennemføre forhandlinger om en endelig løsning af ligelønsproblemet, således at denne løsning kan indgå i overenskomsterne fra næste overenskomstperiodes begyndelse.«

På grund af denne aftale forpligtede vor modpart sig altså til at medvirke til at finde frem til en endelig løsning af ligelønsprincippet senest ved de generelle forhandlinger i 1963, og resultatet blev en endelig aftale om, at forbun-

dets minimallønsskalaer senest pr. 1. januar 1965 skulle være ens for mænd og kvinder.

- ★ Kravet om ligeløn og dettes gennemførelse
- ★ er således ikke, som der har været skrevet, et
- ★ led i helhedsløsningen, men faldt sammen
- ★ med denne. Helhedsløsningen tog mere sigte
- ★ på de økonomiske problemer og ikke på de
- ★ faglige lønprincipielle problemer.

Vi havde altså aftalen fra den foregående overenskomstsituation som et resultat af mange års indsats for ligelønnens gennemførelse.

De beløb, der for HK-området blev stillet til rådighed gennem helhedsløsningen, nemlig 3,9 millioner kroner pr. 1. marts 1963 og 7,8 millioner kroner pr. 1. marts 1964, blev ved de faglige forhandlinger med vore modsvarende organisationer fordelt med større tillæg til de kvindelige udlærte, og dette var ikke i strid med helhedsløsningens dybere mening, idet de kvindelige handels- og kontorfunktionærer så sandelig måtte betragtes som hørende til ikke alene lavtlønnede men til de lavest lønnede.

HK fik således ikke ligelønnen foræret, men fik den gennemført ved faglige forhandlinger, hvorved vore kvindelige medlemmer fik tiltrængte højere løntillæg end vore mandlige medlemmer, og det forstår vore mandlige medlemmer naturligvis fuldt ud.

Hvorvidt vore kvindelige medlemmer nu kan leve op til denne ligestilling, synes jeg ikke, man behøver at bekymre sig om. Inden for vort fag er der så mange funktioner, hvor de kvindelige funktionærer absolut kan yde de samme præstationer som de mandlige.

Med hensyn til spørgsmålet om, at flere mænd end kvinder har overordnede stillinger inden for vort fag, må det jo ganske simpelt ligge i, at

mange virksomhedsledere vanemæssigt har foretrukket mænd fremfor kvinder. Nu kommer det naturligvis an på, hvilke lederstillinger det drejer sig om, men inden for vort fag er der så mange varierende ledende stillinger, at der bør være og er plads både for den mandlige og den kvindelige funktionær, og da funktionærgruppen jo er stærkt voksende, er der rigeligt brug for og plads til begge køn.

Man behøver således ikke at løfte en advarende pegefinger over for de kvindelige funktionærer og appellere til disse om at leve op til ligestillingen. Henstillingen må rettes til virksomhederne med anmodning til disses ledere om at anlægge en anden vurdering end den traditionelle. Det er virksomhedslederne der skal indse, at de har pligt til at bedømme deres medarbejdere lige, nemlig efter de pågældendes kunnen og ikke efter deres køn.

Man ynder også i forbindelse med de kvindelige funktionærers ligestilling med de mandlige at omtale syge- og fraværstatistikken for kvinderne. Nu har man jo ikke lov til at påstå, at statistikken ikke er korrekt, men man har nævnt denne statistik så meget, at den efterhånden er blevet opfotograferet i manges bevidsthed.

Om dette spørgsmål er der kun at sige, at det er asocialt og i strid med menneskerettighederne at lønne en funktionærgruppe efter en del af denne funktionærgruppes helbred. Der findes jo også kvindelige funktionærer, der ikke forsømmer mere end mandlige funktionærer, og det er da uretfærdigt, at disse kvinder skal straffes med en lavere aflønning eller med ringere udsigter til advancement, fordi de tilhører en gruppe, som af flere forklarlige grunde har en højere forsømmelsesprocent.

Henry Gran.

