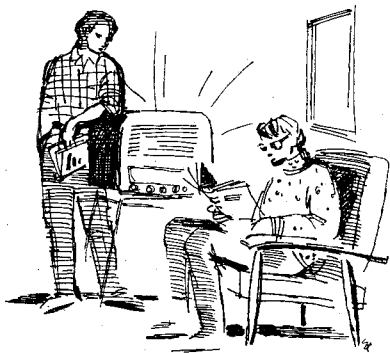


Lige løn for lige arbejde



- ★ Redaktør HOLGER JENSEN, „Løn og Virke“, beskæftigede sig i sit
- ★ radioforedrag den 18. februar med
- ★ to hovedspørgsmål: Arbejdsgivernes
- ★ bidrag til sociale goder og princippet
- ★ om ligeløn for mænd og kvinder.
- ★ Nedenfor gengives indlægget om det
- ★ sidstnævnte spørgsmål.

Den nuværende stilling på ligelønsområdet afhænger som så mange andre forhold af en historisk betinget faktisk udvikling; en udvikling, som det ofte tager tid at ændre i en helt ny retning, men som dog til stadighed undergår mindre forandringer. Her i landet er lønniveauet baseret på forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter, og lønnens størrelse bliver derfor bestemt ud fra en lang række faktorer, i hvilke dog styrkeforholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere spiller en væsentlig rolle. Denne omstændighed har medført, at lønforhandlingerne gennem årene rent faktisk har givet til resultat — taget i grove træk — at der er skabt tre forskellige lønniveauer: et for faglærte arbejdere, et for ufaglærte mænd og et for kvindelige arbejdere. De tre niveauer er i hvert fald i princippet ikke baseret på en vurdering af de enkelte arbejdsgrupperes værdi.

Vil kvinderne blive fortrængt af mændene?

Forudsætningen for denne opbygning af det danske lønsystem er, at der har eksisteret og stadig eksisterer nogenlunde skarpt adskilte arbejdsområder for de nævnte grupper og således, at der inden for den enkelte kategori stort set gives samme løn ved udførelsen af samme arbejde. Derimod er

lønsystemet ikke baseret på de tilfælde, hvor arbejdsområderne for de forskellige arbejdsgrupper er fælles. Og det har f. eks. ført til, at der i adskillige tilfælde ved pasning af akkurat den samme maskine aflønnes forskelligt, alt efter om det er en mandlig eller kvindelig arbejder, der betjener den — et forhold, som ud fra et almindeligt retfærdighedssynspunkt synes ganske urimeligt.

Fra arbejdsgiverside fremhæver man almindeligvis, at gennemførelse af lige løn vil medføre en uforholdsmæssig stigning i omkostningerne, da kvinderne f. eks. har et lavere akkordtempo og også flere arbejdsforsømmelser end mænd. Man fremfører også, at lige løn vil medføre, at kvinderne — i hvert fald til en vis grad — fortrænges af mændene på de områder, hvor de f. eks. udfører samme akkordarbejde.

Arbejdsområder, hvor kvinderne gør sig gældende.

Hvis vi i første omgang holder os til akkordområdet, hvor det jo objektivt er nemmest at finde frem til, om der udføres samme arbejde, kan man utvivlsomt pege på områder med sådanne fysiske forhold, at kvinderne gennemgående har et lavere akkordtempo end mænd. Men det er lige så utvivlsomt, at der til gengæld findes andre områder, hvor kvinder arbejder hurtigere end mænd. Ja, det er slet ikke noget ukendt, at der som følge af den tekniske udvikling, der i stort omfang har reduceret det fysiske kropsarbejde, netop er udviklet arbejdsområder, hvor den kvindelige arbejdskraft gør sig gældende langt bedre end den mandlige. Det er vel også sådan, at mændenes ydeevne taget for sig er forskellig for forskellige personer, ligesom den er det for kvindernes vedkommende. Der er her tale om noget individuelt og ikke om en forskel mellem kønnene.

Med hensyn til kvindernes større forsømmelsesprocent er det rigtigt, at statistikken kan påvise en sådan forskel, men for at få det rigtige billede må man ofte gå bag de nøgne tal og finde frem til årsagerne. Er det ikke tit sådan, at en større forsømmelse af f. eks. gifte kvinder hænger sammen med, at det er dem, der må blive hjemme, når f. eks. et af børnene er syge? Vil en gennemførelse af ligelønsprincippet i forbindelse med den anerkendelse af den kvindelige arbejdskraft, som ligger heri, ikke virke som en stabiliserende faktor i hele dette forhold?

Fra fagbevægelsens side skal vi ikke bestride, at der kan findes områder, hvor kvinderne vil få vanskeligt ved at klare sig i konkurrence med mændene, men det vil næppe af den grund 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 kvinderne kan hævde sig i konkurrence med mændene. De erfaringer, man har gjort, hvor der er gennemført lige løn, tyder ikke på, at kvinderne er blevet fortrængt fra arbejdspladserne. Det gælder erfaringer både herhjemme fra og fra udlandet.

Ligelønsprincippet betyder samme aflønning af mænd og kvinder for samme arbejde. Man kan også sige for arbejde af samme værdi, og det er denne definition, man har benyttet ved de mange drøftelser af dette spørgsmål i den internationale arbejdsorganisation i Genève. Ligelønsspørgsmålet er jo ikke bare et dansk fænomen, men er aktuelt i de fleste andre lande, hvorfor det også har været naturligt, at de internationale arbejdskonferencer har beskæftiget sig med problemet, og man har her vedtaget en international konvention om gennemførelse af lige løn — den såkaldte ligelønskonvention af 1951.

Hidtidig forbedring af kvindernes lønniveau.

Det er klart, at så snart man bevæger sig ind på områder, hvor mænd og kvinder udfører forskelligt arbejde, vil det være vanskeligt at operere med ligelønsprincippet. Man kan jo netop i disse tilfælde ikke hævde, at der udføres samme arbejde. Derfor vil en gennemførelse af ligelønsprincippet heller ikke medføre, at den kvindelige arbejdskraft — uanset hvor den er beskæftiget — umiddelbart skal oppebære en gennemsnitsløn svarende til den gennemsnitsfortjeneste, mændene oppebærer. I al almindelighed at formindske forskellen mellem mands- og kvindelønningerne på disse områder er et helt andet problem.

Det kan i denne forbindelse nævnes, at gennem de sidste 30—40 år er kvindernes relative lønniveau blevet forbedret fra dengang at udgøre ca. halvdelen af de ufaglærte mænds løn til i dag at ligge på omkring $\frac{3}{4}$ af denne løn, ligesom det ved overenskomst-situationen i 1954 blev gennemført, at stigningen i dyrtidstillægget skulle være den samme for mænd og kvinder, nemlig 5 øre pr. arbejdstime for en portion dyrtidstillæg.