

SØNDAGS-POLITIKEN
KLARLÆGGERKvinde, vogt dig for
ligelønnens
bagside

Med princippet følger ny arbejdsdeling og kvinderne får stadig det dårligst betalte job

Af JENS NØRGAARD

I ARTIER har man diskutert diskriminationen af kvinder på arbejdsmarkedet. Kravet om ligeløn har gjaldet for dødeve erer. Fagbevægelsens mandsregime har nok

udtrykt deres fulde støtte til kvinderne i den sag, men der var jo også andre ting at tænke på!

Nu er ligelønskravet dukket op med fornyet styrke. Der bliver lyttet mere opmærksomt. Det bliver også nødvendigt for nogle at tage briller på, for problemet har i det nye fællesmarkeds-perspektiv fået

projektøren på sig, og den afslører, at sagen er mere kompliceret, end hidtil fremstillet.

International uenighed

Den aktuelle baggrund er jo, at Danmark ved tilslutning til Fællesmarkedet inden nytår 1973 skal gennemføre ligeløns-princippet. Det er også pålagt LO og Dansk Arbejdsgiverforening at klarlægge problemet med henblik på en løs-

ning i den kommende overenskomst-situation.

Men man skal ikke være for optimistisk. Kom-traktaten taler om ligeløn for „samme arbejde“. Den internationale arbejdsorganisations konvention, som Danmark ratificerede i 1960, taler om „lige løn til mænd og kvinder for arbejde af samme værdi“. Der er rige muligheder for fortolkning. Fællesmarkeds-landene har ikke kunnet bli-

ve enige om en definition, de danske arbejdsmarkedsledere heller ikke.

LO vil anlægge en vid fortolkning, hvorefter der fastsættes mindstebetaling eller normlønssatser for faglærte og ikke-faglærte inden for samme industri, uanset køn, og at der benyttes samme udgangspunkt for akkord-fastsættelse, hvad enten det drejer sig om mænd eller kvinder.

Arbejdsgiverne har taget det principielle standpunkt, at produktionsomkostningerne ved at beskæftige kvinder ikke må overstige omkostningerne ved at beskæftige mænd ved samme arbejdsoperationer, hvorfor man også vender sig imod samme normlønssatser — det vil sige samme fortjeneste — for kvinder og mænd.

Trekanten

Mens diskussionen generelt drejer sig om diskriminering af det svage køn, er mange tilbøjelige til at overse, at der også vil opstå — og allerede er opstået — en form for diskrimination mellem de mandlige arbejdere. Den er skabt af den tekniske udvikling. Efterhånden som maskinerne i stigende grad overtager det manuelle arbejde, hvortil tidligere krævedes en faglig uddannelse, melder sig Arbejdsmands- og Specialarbejderforbundet med krav om en ny social placering for dets 270.000 medlemmer. Her støder interesse-modsætningerne mellem faglærte og ikke-faglærte i disse år hårdt sammen.

Forbundsformand ALFRED PETERSEN vil simpelt hen have jobbet og ikke manden betalt. Han vil afskaffe svendepøverne, og med en „lige adgang til uddannelse“ ser han i loven om uddannelse af ikke-faglærte genvejen til store dele af produktionsprocessen, der tidligere er forbeholdt de faglærte.

Da Smedeforbundet under arbejdskraft-mangelen åbnede adgang for titusinder af oplærte arbejdsmænd til beskæftigelse i jernindustrien, havde HANS RASMUSSEN måske nok tænkt på ligeløns-problemet i relation til faglærte og ikke-faglærte, men Alfred Petersen havde samtidig blikket åbent for en styrkelse af sit forbund — på bekostning af faglærtes organisationer. Deraf en bitter kamp mellem de to fagforbund.

Der kunne i dag påpeges mange tilfælde af lønmæssig forskelsbehandling i den forstand, at ikke-faglærte udfører arbejde, som tidligere var de faglærtes job, men som betales en hel del ringere. Her kommer industriforbunds-tanken ind i billedet, men den vil Alfred Petersen ikke vide af.

Imellem disse to står så EDITH OLSEN med sine 53.000 medlemmer i Kvindeligt Arbejderforbund og anraber de mandlige fagforeningsledere om hjælp til at afskaffe diskriminationen af hendes køn på arbejdspladserne.

Det stærke og svage køn

Hvem vil og kan hjælpe Edith Olsen? LO har med sine synspunkter, der skal føres frem i den kommende overenskomst-situation, på ny forsikret om støtte. Arbejdsgiverne har afvist med motiveringer, der fører ligeløns-diskussionen delvis tilbage i gamle baner. Det er et uforanderligt synspunkt hos arbejdsgiverne, at den kvindelige arbejdskraft er mindre værdifuld end den mandlige, og man kan fremføre kraftige argumenter. Der er bl. a. de fysiske grunde og kvindernes gennemgående mindre faglige uddannelse, der gør dem mindre anvendelige i industri og håndværk end mændene. Kvinderne har flere forsømmelser og en kortere industriel „levetid“, hvilket hænger sammen med ægteskab og fødsler. Det kan naturligvis kun være en generel betragtning, der er tusinder af undtagelser, men hovedparten af kvindelige arbejdere og funktionærer tager ikke et job for livet, og derfor er hun gennemgående en dyrere arbejdskraft end manden.

Undervejs mod ligeløn

Det er naturligvis uretfærdigt over for de mange kvinder, som vælger en livsstilling og de endnu flere, som har forsørgerpligter og derfor tvinges til at arbejde.

Nu er der sket en vis udvikling i kvindelønningerne. Ved århundredskiftet var den danske kvindeløn godt halvdelen af en ufaglært arbejders løn, i 1939 var den steget til to trediedele og er i dag godt tre fjerdedele. Da pristalsregulering indførtes i 1939, fik kvinderne væsentligt lavere dyrtidsportioner end mændene, men fra 1954 har de fået det samme, så dyrtidstillægget nu er tre fjerdedele af mændenes.

Inden for handels- og kontor-faget er der i de seneste år sket en

tilnærmelse, så løn-forskellen nu er kun en halv snes procent, og i stat og kommuner er ligeløn indført som princip.

Hvis man tænkte sig at indføre ligeløn for mænd og kvinder, hvor de i akkord udfører samme arbejde — det drejer sig antagelig om mindre end 3000 kvinder — ville det formentlig koste under 3 millioner kr. Men ydelse af samme dyrtidstillæg til kvinder og mænd vil koste 70—75 mill. kr. årligt, alene inden for Arbejdsgiverforeningens område, og samme tidlen ca. 200 mill. kr. Det vil betyde en stigning i lønomkostningerne på 5—6 procent.

Mangel på uddannelse hæmmer kvinderne

Arbejdsmarkedsrådet har foretaget en undersøgelse af ligeløns-problemerne i fællesmarkeds-landene. De kvindelige arbejdere og funktionærer i Frankrig, Vesttyskland og Italien udgør knapt en tredjedel af arbejdsstyrken, i Danmark og Belgien ca. 26 procent, i Holland 17,6 og i Luxembourg 7 procent.

Løn-forskellen er i Holland, Belgien, Tyskland og Luxembourg 35—40 procent, i Danmark ca. 32 procent, og Frankrig og Italien omkring 20 procent.

Det er baggrunden for Frankrigs og Italiens stærke krav om, at andre lande i Fællesmarkedet skal gennemføre ligeløn.

Disse tal er baseret på et gennemsnit af timelønninger og derfor ikke udtryk for den reelle forskelsbehandling. Det er et gennemgående træk i alle lande, at der er relativt flest kvinder i de lavest lønnende industrier. I Danmark er 40 procent af kvindelige arbejdere beskæftiget i de tre lavest lønnende industrier. Det hænger her som andre steder især sammen med, at kvinderne har en lavere uddannelsesgrad end mændene. Dette og andre forhold gør det vanskeligt at foretage relevante sammenligninger, men i Frankrig, hvor ligelønnen er gennemført overalt som princip, viser undersøgelser, at kvinder, beskæftiget ved samme arbejde som mænd, har 9 procent mindre løn end mændene. Her er tale om samme arbejdsoperation, men ser man på samme beskæftigelses-område — således som dansk LO vil anvise for ligelønnens gennemførelse — er lønforskellen for mænd og kvinder i Frankrig 19 procent.

Vesttyskland har ligesom Frankrig lovfæstet ligelønnen, og den tyske arbejdsdomstol har anlagt den fortolkning, at mænd og kvinder skal lønnes ens for arbejde af samme værdi. Det er således statueret, at budtjeneste og rengøring ved offentlige kontorer er lige værdifulde, og da ingen af funktionerne kræver faglig uddannelse, fastslog arbejdsdomstolen, at de skulle lønnes ens.

Kvinderne får det dårligst betalte job

Denne fortolkning har medført en interessant udvikling. De kollektive overenskomster i Vesttyskland (og andre steder) har efterhånden opstillet forskellige grupper af beskæftigelsesarter. Der aflønnes forskelligt, og inden for hver gruppe tages hensyn til f. eks. arbejdets sværhedsgrad, rutine, ansvar og andre faktorer, der indgår i arbejdsvurdering som løn-system. Denne arbejdsvurdering kan nok medvirke til et mere retfærdigt løn-system, men konsekvensen er flere steder blevet, at kvinderne udelukkes fra de bedre betalte løn-grupper.

I ligeløns-landet Frankrig synes man også at administrere systemet således, at man går ud fra en mindstestøn og favoriserer mændene med personlige tillæg.

Det skyldes måske flere fordomme, end man vil møde i Danmark. Men tendensen er tydelig. Kvinderne opnår nok ligeløn, men det er ikke det samme som lige adgang til de bedst betalte job. Vi har allerede eksempler på det herhjemme. Der er ligeløn på en række offentlige kontorer og andre steder, men ligeløns-princippet er ledsaget af en ny gruppe-inddeling.

DERFOR, KVINDE, VOGT DIG!



Forbundsleder Edith Olsen skuer fra trekantens fagperspektiv ligeløn som et retfærdigt betonet kvindelønskrav, mens Smedens Hans Rasmussen og Arbejdsmandens Alfred Petersen i fagperspektiv også ser problemets fagpolitiske perspektiver.