

Ligeret — ligeløn — ligestilling

Af LAUGE DAHLGAARD

Den arbejdskraftreserve, vi har i Danmark, består praktisk taget udelukkende af gifte kvinder. Dette er en gunstig baggrund med henblik på større ligestilling mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, skriver arbejdsminister Lauge Dahlgaard. Han tilføjer, at det til syvende og sidst er kvindernes egen opgave at indtage den stilling i arbejdsliv og samfundsliv, som ligger i begrebet ligestilling. Det øvrige samfund kan kun skabe ramme og muligheder.

DA VI for mere end 100 år siden gennemførte den lige og almindelige valgret, omfattede den ikke „kvinder, tyende og forbrydere“. Kvinder betragtedes som afhængige, og man regnede ikke med, at de havde forstand på offentlige anliggender.

Da kvinderne for godt 50 år siden fik valgret, udeblev den revolution af kvindens stilling i samfundet, som burde være indtruffet, og som datidens fremskridtsbevægelser havde håbet på.

Først efter den anden verdenskrig har der været en virkelig for-

stærket deltagelse fra kvindernes side i arbejdsliv og offentlige anliggender.

Nogle ganske få talmæssige oplysninger kan være på sin plads: ca. 97 pct. af den mandlige befolkning mellem 25 og 60 år er erhvervsaktive. Sådan har det været i en lang årrække, og sådan vil det også være fremover. Tilsvarende er ca. 80 pct. af de ugifte kvinder erhvervsaktive, når husassistenten medregnes. Antallet af husassistenten er stærkt dalende og omfatter vel nu knapt 5 pct. af arbejdsøgende ugifte kvinder. Man regner med, at den andel af ugifte

kvinder, der har erhvervsarbejde uden for det huslige, efterhånden vil nærme sig 80—85 pct.

Den interessanteste gruppe er de gifte kvinder. Mindre end 25 pct. af dem havde erhvervsarbejde i 1960. I dag drejer det sig om ca. 45 pct., og om 15 år regner man med, at mere end halvdelen af de gifte kvinder mellem 25 og 60 år har erhvervsarbejde.

Til afrunding af dette billede skal anføres, at i løbet af de kommende 15 år vil den samlede arbejdsstyrke her i landet antagelig vokse med 200.000 personer. Heraf vil ca. 175.000 være gifte kvinder.

Den arbejdskraftreserve, vi har her i landet, består med andre ord praktisk taget udelukkende af gifte kvinder.

DETTE ER en gunstig baggrund for en indsats med henblik på større ligestilling mellem kvinder og mænd. Kvinder vil i højere grad end i dag få en knaphedsværdi på arbejdsmarkedet, og dette er ud fra et økonomisk synspunkt forudsætningen for, at en forbedring af kvindernes stilling vil kunne ske uden gnidninger.

På lønområdet har der allerede i en årrække været en gunstig udvikling i gang. Kvindelige arbejderes gennemsnitlige timefortjeneste udgjorde i 1960 godt 73 pct. af mandlige, ufağlærte arbejderes ti-

mefortjeneste. Den er nu støget til 82 pct., og der er grund til at regne med fortsat stigning.

Man tager ofte den omstændighed, at kvinders gennemsnitsløn er lavere end mænds som udtryk for, at der ikke er ligeløn her i landet. Det er der på mangfoldige områder heller ikke. Problemet er imidlertid på sin vis både mindre og større end de nævnte talmæssige oplysninger giver udtryk for.

Også mænd har forskellig løn sammenlignet med „hinanden“, uden at man af den grund taler om, at der ikke er „ligeløn“ mellem mænd indbyrdes. Arbejde, der kræver uddannelse, betales bedre end arbejde, der ikke kræver uddannelse. Arbejde, der stiller særlige krav til fysik og nøjagtighed, betales of-

te bedre end arbejde, til hvilke disse krav ikke stilles.

Når der er forskel på den gennemsnitlige mandsløn og den gennemsnitlige løn til kvinder, skyldes det i ret høj grad, at kvinder og mænd har forskellige arbejdsområder, og at kvinder altså i særlig høj grad har det arbejde, der aflønnes dårligt.

Derfor kan det ikke være et tilfredsstillende program punkt for kvinderne at få lige løn for lige arbejde. Der må siges højere. Der må stiles mod, at kvinderne reelt får samme mulighed for at få de velbetalte job som mænd.

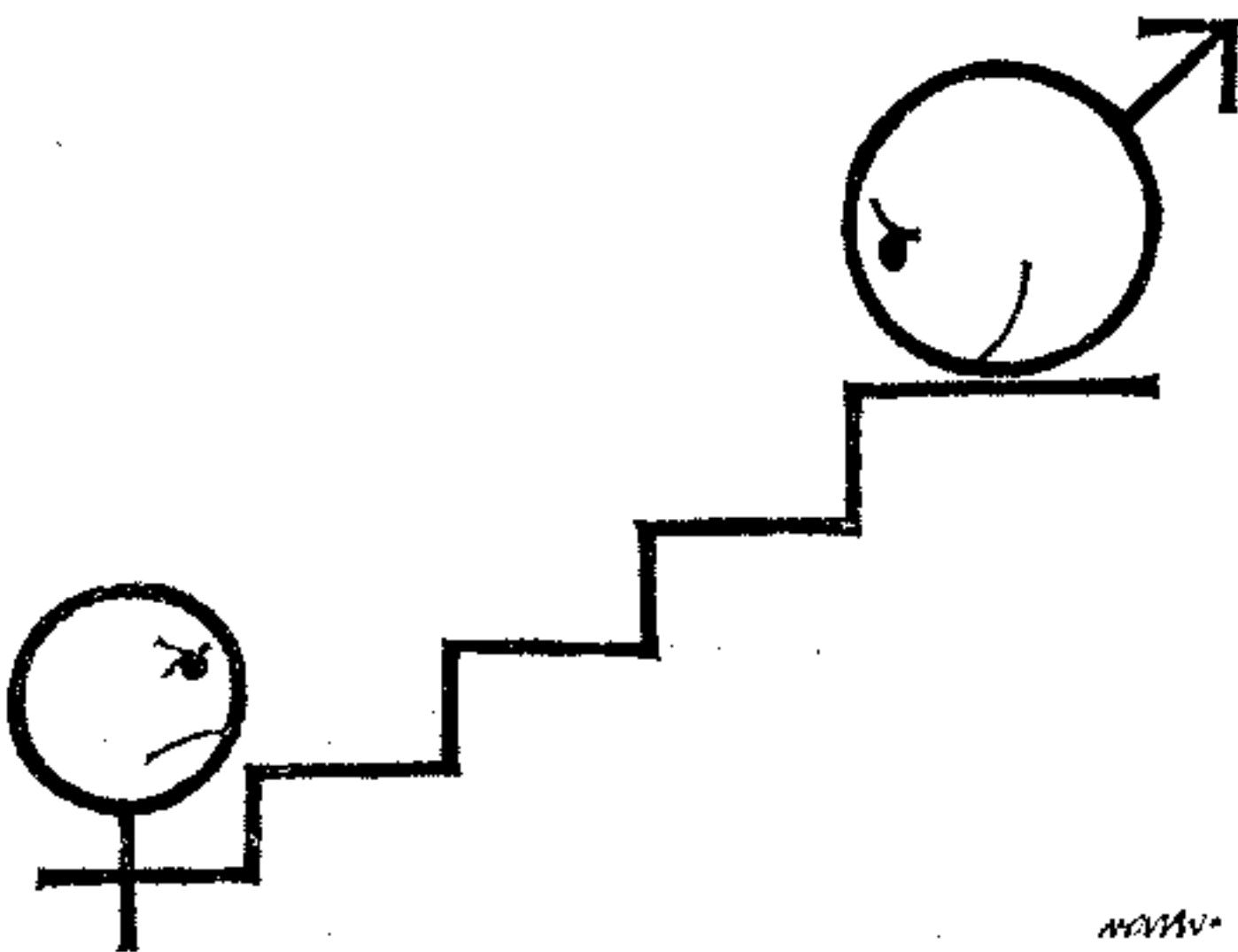
EN RÆKKE internationale organisationer har vedtaget konventioner og deklarationer om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde. Den vigtigste er den internationale arbejdsorganisation (ILO) i 1951 vedtagne konvention om ligeløn. Konventionen accepterer, at ligelønsprincippet bl. a. kan gennemføres ved kollektive overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter. Da Danmark ratificerede konventionen i 1960, rettede den daværende regering da også en opfordring til hovedorganisationerne om ved fremtidige forhandlinger at have opmærksomheden henledt på betydningen af det ved konventionen knæsatte princip om lige løn for arbejde af samme værdi. De fleste bør kunne være enige om, at den slags regeringshenstillinger til arbejdsmarkedets organisationer bør følges. Det er dog kun delvis sket.

Den europæiske Socialpagt af 1961 indeholder en bestemmelse om li-

geløn, der er noget stærkere formuleret. Pagten blev ratificeret af Danmark i 1965; men ratifikationen omfattede ikke bestemmelsen om ligeløn. Den daværende regering begrundede dette med, at det må anses for betænkeligt „om de statslige myndigheder uden om arbejdsmarkedets parter kunne blive forpligtet til at lovgive om lønsprogs-mål, herunder om indførelsen af ligeløn“.

DET ER ikke for meget sagt, at man internationalt har søgt at fastslå en moralkodeks gående ud på, at der skal være ligeløn for lige arbejde. Her i landet er det måske ud fra et formelt synspunkt beskedent, hvad der hidtil er sket. Ligelønsprincippet er dog formelt gennemført for ansatte i offentlig tjeneste samt for ansatte inden for HK-området, inden for slagterierne og for de fleste arbejdsområder i tobaksindustrien. For de tre sidstnævnte områder hviler ligelønsprincippet ikke på lovgivning, men på frivillige aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Udviklingen i kvinders gennemsnitsløn sammenlignet med mænds har imidlertid været gunstigere end i lande, der har søgt ligelønsprincippet gennemført ved lovforanstaltninger.

Spørgsmålet om ligeløn er nu aktuelt igen i forbindelse med de forestående fornyelser af arbejdsmarkedets overenskomster. Det er i denne forbindelse en interessant enkelhed, at regeringen i sit oplæg til den kommende tids drøftelser med arbejdsmarkedets parter har indtaget en positiv holdning til ligelønsspørgsmålet, uanset at ten-



Der må stiles mod, at kvinderne reelt får samme mulighed for at få de velbetalte job som mænd. — Tegning af Peder Nyman

densen i dette oplæg jo i øvrigt er en opfordring til at holde indkomststigninger inden for beskedne rammer.

Det er også i dag opfattelsen hos arbejdsmarkedets parter, at ligeløn bør klares af arbejdsmarkedet selv. Dette skyldes dels, at man ønsker, at staten principielt skal undlade at blande sig i arbejdsmarkedets overenskomstforhold, og dels at man finder ligelønsproblemet indviklet og derfor uegnet til afklaring ved lovgivning.

I DENNE forbindelse kan det være af interesse at se på, hvordan udviklingen har været i Sverige.

Her blev der allerede i 1960 truffet en principaftale mellem hovedorganisationerne om ligeløn til kvinder og mænd „for arbejde af samme værdi for arbejdsgiveren“. Man stillede mod ensartet løn for ensartede eller ligeværdige arbejdsfunktioner. Man erkendte imidlertid samtidig, at når der i de hidtidige overenskomster anvendtes betegnelserne: arbejde udført af mænd, eller arbejde udført af kvinder, så var det i mange, men ikke alle, tilfælde en bekvem måde at angive forskellige arbejdsfunktioner på, idet mænd og kvinder i de fleste tilfælde ikke udførte samme arbejde. De to hovedorganisationer gik derfor ind for, at man i løbet af en 5-årig periode ændrede overenskomsterne, således at betegnelserne „mænd“ og „kvinder“ erstattedes med andre betegnelser, der sigtede på arten af det arbejde, for hvilket lønsatser blev fastsat i overenskomsterne. Revisionen betragtedes i og for sig som et tek-

nisk spørgsmål, således at forandringer, der medførte meromkostninger, skulle behandles på sædvanlig måde under kommende overenskomstsituationer.

I de følgende år skete der da en omskrivning af overenskomsterne, hvorefter betegnelserne „mænd“ og „kvinder“ blev fjernet. Arbejdet blev henført til forskellige grupper, alt efter hvilke krav der stilledes til fagkundskab, ansvar og fysik. På akkordområderne skete klassificeringen af arbejdet så vidt muligt ved arbejdsvurdering.

LIGE LØN for lige arbejde er altså ikke noget, man gennemfører med et snuptag — og så er lige løn for lige arbejde som tidligere nævnt endda ikke det væsentligste ligestillingsproblem. Det egentlige problem er lige mulighed for at opnå de velbetalte job.

Ved vurderingen af de problemer, der her foreligger, må man tage udgangspunkt i, at kvindernes rekruttering til arbejdsmarkedet sker på et andet grundlag end mænds.

Kvinder har lige så lang, eller snarere længere gennemsnitlig skolegang end mænd; men mændene har længere erhvervsuuddannelse. Forholdsvis mange kvinder tager slet ikke nogen erhvervsuddannelse, eller de nøjes med kortere uddannelser. Dette kan kun i nogen grad kompenseres af arbejdsmarkedetsmyndighedernes intensiverede indsats i form af orienteringskursus og optræningskursus for kvinder, der i mere fremskreden alder søger ud på arbejdsmarkedet.

Kvindernes erhvervsvalg er end-

videre traditionelt og afspejler familiens, omgivelsernes og kvindernes egen kønsrolleopfattelse. Typiske „kvindefag“ er: socialrådgivere, sygeplejersker, sundhedsplejersker, småbørnspædagoger, hjemmehjælpere, husmoderafløsere, omsorgs- og plejepersonale samt herudover store områder som folkeskolelærere, kontorområdet og visse servicefag.

Til det handicap, der ligger i, at kvinder gennemsnitligt har svagere erhvervsuddannelse end mænd, kommer, at kvindernes gennemsnitlige erhvervsaktive periode på grund af børnepasning m. v. er kortere end mændenes. Sandsynligvis stiller det sig endvidere sådan, at kvinderne ikke stræber så højt i den erhvervsuuddannede karriere, som mænd gør. Til belysning heraf kan nævnes, at skønt der er lige så mange kvindelige folkeskolelærere som mandlige, og skønt dette har været tilfældet i en lang årrække, er mindre end 5 pct. af skoleinspektorerne kvinder. Kvinder optræder ikke som ansøgere til disse stillinger, hvad så grunden kan være.

Det er også iøjnefaldende, at kvindernes organisationsprocent er lavere end mænds, hvorfor de kvindelige fagorganisationer er svagere. Hertil kommer endelig, at den kvindelige arbejdskraft anses for at være mindre stabil end den mandlige. Når man i de svenske hovedorganisationers aftale om ligeløn taler om arbejdets værdi „for arbejdsgiveren“, ligger der heri, at kvinderne påviseligt har større sygefravær og mindre stabil erhvervs-karriere i det hele taget end mænd, hvilket begrunder lønforskelle.

DER ER ikke tvivl om, at vi her står over for forhold, der i hvert fald i væsentlig udstrækning søger sin forklaring i, at kvinderne stærkere end mændene er engageret i løsningen af hjemmets problemer. For mange kvinder er situationen jo nærmest den, at de har to job, nemlig dels et udeerhverv, dels en opgave, der består i at passe hjem og børn.

Dette problem, kan delvis, men også kun delvis, løses ved øget institutionsbyggeri for børn, udvidet service i form af husmoderafløsning og dagpengeordninger, der skadesløsholder kvindelige funktionærers arbejdsgivere i tilfælde af sygdom og barsel. På disse områder er der en udvikling og udbygning i gang.

På længere sigt — og dette er altså ikke en aktuell bemærkning — er det nok kun en nedsættelse af den daglige eller ugentlige arbejdstid, herunder almindeliggørelse af deltidsbeskæftigelse, for persongrupper for hvem en sådan ansættelsesform er hensigtsmæssig, der kan skabe grundlag for en gennemgribende ændring af kønsrollemønsteret og dermed for at kvinder kan blive lige så erhvervsstabile og karrierebevidste som mænd — hvis det så er noget at stræbe efter.

LAD MIG kort sammenfatte:

Kvinderne vil i de kommende 10—15 år få øget knaphedsværdi på arbejdsmarkedet. Gifte kvinder udgør i realiteten den eneste arbejdskraftreserve, vi har. Dette skaber en stærk baggrund for løsning af kvindernes ligestillingsproblem.

Ligelønsproblemet er ikke så stort som almindeligt antaget, når man ved lige løn tænker på samme løn for samme arbejde. Vi bør kunne se hen til, at arbejdsmarkedets parter nu tager dette spørgsmål op til løsning, men vi bør samtidig erkende, at en praktisk løsning må strække sig over nogle år.

Det væsentligste ligestillingsproblem går ud på at skaffe kvinder samme muligheder for at få de velbetalte job, som mænd har. De vanskeligheder, der her foreligger, går ud på, at kvinder generelt har en svagere erhvervsuuddannelse end mænd, og at deres erhvervsvalg såvel som de erhvervs-tilbud, de stilles over for, er præget af det traditionelle kønsrollemønster. Sammenhængende hermed er en mindre erhvervsuuddannelse og et forholdsvis lavt „stræbniveau“.

Her er en langsigtet indsats påkrævet. Der er behov for en forstærket udvikling på en række områder: reel ligestilling på det uddannelsesmæssige område, nedbrydning af et forældet kønsrollemønster, fortsat udbygning af børneinstitutioner og husmoderafløsning og stadig ajourføring af de „kvindelige“ dele af den sociale og arbejdsmarkedsmæssige lovgivning og administration. På adskillige af disse områder ligger ansvaret hos samfundet. Men ikke på alle. Det er til syvende og sidst kvindernes egen opgave at indtage den plads i arbejdsliv og samfundsliv, som ligger i begrebet „ligestilling“. Det øvrige samfund kan kun skabe rammer og muligheder.

LAUGE DAHLGAARD