

Ligeløn - en narresut

Kampen for ligeløn har været lang og hård. Spørgsmålet har været blandt de generelle overenskomstkrav siden 1957. Først i 1973 lykkedes det, at få ligelønnen gennemført på papiret. Forud for denne vedtagelse havde der været omfattende aktiviteter og aktioner på mange kvindearbejdspladser, og ligelønskampagnen havde også inddraget kvinder udenfor fagforbundene, bl.a. Rødstrømpebevægelsen. Udtalelser fra arbejdsgiverside viste helt tydeligt, at den ligeløn der var tale om, ikke var ligeløn mellem ufaglærte mænd og kvinder, men ligeløn for lige arbejde. Leif Hartwell (dåværende formand for arbejdsgiverforeningen) udtalte den 29.10.1973 til Aktuelt: »Vi vil være med til at gennemføre ligeløn for lige arbejde, men ikke ligeløn for mænd og kvinder - det ville betyde enorme udgifter for vore medlemmer«. Ligelønnens indførelse kom heller ikke til at betyde at arbejdsgiverne fik større udgifter. Den blev nemlig omgået på mange smarte måder. Først og fremmest var det jo sådan, at de fleste kvindelige industriarbejdere arbejder i industrier, hvor den overvejende del af arbejdsstyrken er kvinder. Det gælder industrier som nærings- og nydelsesmiddel, beklædning og -fodtøj.

I de brancher der er blandede, sidder kvinder for det meste i arbejdsintensive afdelinger, f.eks. i elektronikindustrien.

Ligeløn for lige arbejde, kom ikke til at betyde det kvinderne havde regnet med. Ligelønnen legaliserede derimod en udbredt arbejdsvurdering, som gik hårdt ud over kvinderne, fordi vores færdigheder vurderes lavere end mænds⁴.

»Så havde vi en lang række afdelinger, bl.a. den afdeling jeg selv sidder på, hvor der kun arbejder kvinder. Hvem faen skulle vi sammenligne os med? Der var ikke en mand, der sad ved siden af os, hvor vi kunne sige »han har to kroner mere i timen dér skal vi op«. Hvem skal vi sammenligne os med? Det er jo netop sådan nogle diskussioner og spørgsmål, der gør diskussionen omkring ligelønsspørgsmålet meget besværlig, ikke? Men det må dreje sig om i den enkelte fagforening, når vi snakker om ligeløn, nu er jeg medlem af Keramisk Malerforening, så må det være ligeløn for malere, det må være det vi snakker om«.

(citater fra seminaret).

I hele ligelønskampen har kvinderne i høj grad manglet støtte fra mændene⁵. De mandlige arbejdere vurderer kvindearbejdet lavere end deres eget, og angsten for at kvinder skulle virke som løntrykkere, og som en trussel mod deres job, har bla. afholdt mændene fra at stå solidariske. Kvinderne har måske heller ikke været særlig sikre på deres ret til at kræve ligeløn.

»Nogen siger: »Nå ja vi kan da sagtens få ligeløn. Vi kan da bare tjene 3 timer ind på akkorden, så har vi samme timeløn som mændene har«.

(citater fra seminaret).

I 1976, 3 år efter ligelønnens indførelse, udgjorde vores lønninger kun 88% af mandslønningerne⁶.

»Men lavtlønsproblemet hænger jo sammen med hele ligelønsspørgsmålet. Jeg ved, der er mange der har stillet spørgsmålet og sagt: Jammen sig mig engang, hvad er egentlig ligeløn? og »er det egentlig ikke nok bare at sige, at vi skal have ligeløn for lige arbejde? Og det er jeg altså af den opfattelse, at det er det ikke. Det er klart at det er et krav der hører med. Vi skal sige lige løn for lige arbejde, men vi løser altså ikke kvindernes lavtlønsproblemer, og dermed også kvindernes ligelønsproblemer, hvis vi ikke samtidig kræver, at kvinderne skal have mulighed for at få de samme jobs som mændene. (...) Så længe kvinderne ligesom ikke har forceret den mur af manglende uddannelse, men også den mur af fordomme der i virkeligheden ligger mange steder om, hvad kvinder bør og skal beskæftige sig med osv. Så længe vil kvinderne forblive et lavtlønsproblem på arbejdsmarkedet«.

(citater fra seminaret)

Lønformer

Ved hovedaftalen i 1963 gav fagbevægelsen sin accept af produktivitetsfremmende lønssystemer, ud fra den betragtning, at får erhvervslivet det bedre, får arbejderne det også bedre. Den produktivitetsstigning, som er sket i løbet af 60'erne bl.a. p.gr.a. forskellige nye lønssystemer, har betydet en stor fysisk og psykisk nedslidning af arbejderne og en meget mere stresset hverdag. Kvinder i industrien har meget tit været aflønnet efter en eller anden form for akkordsystem, og deres lønforhøjelser har i høj grad været afhængige af et større pres på akkorden.

»Nogen siger: »Nå ja, vi kan da sagtens få ligeløn, for vi kan da bare tjene 3 timer ind på akkorden, så har vi samme løn som mændene«.

(citater fra seminaret).

Arbejdsvurderinger, hvor man vurderer forskellige kvalifikationer efter point, tidsstuderede akkorder og MTM-systemet, betyder, at kvinderne splittes op mod hinanden. Lønformen bliver på den måde en barriere for at stå sammen og handle. Kvinder presses individuelt til at opnå den bedste løn, og løn er jo ikke noget man taler åbent om. På den enkelte afdeling kan man opleve mange forskellige lønninger; alt efter hvilket lønssystem der benyttes.

»Man prøver at yde sit bedste, og arbejdstiden den skal være effektiv. Og det der med de personlige fornødenheder, det er da noget man kan ordne i spisepausen. Man har taget selskabsblæren med, og man kan da sagtens vente med at tisse til det er middag«.

(citater fra seminaret)