

LO's næstformand Lizette Risgaard's klumme om ligestilling til Politikens "karriere" fredag d. 22. februar 2008.

Kvinde kend din løn

Har du en fornemmelse af, at der ikke er ligeløn på din arbejdsplads? At dine mandlige kolleger tjener mere end de kvindelige, selvom de har sammenligneligt arbejde.

Det er selvfølgelig grotesk, at vi stadig skal spille tid på den slags, men fakta er, at løngabet mellem mænd og kvinder er på hele 14-19 procent indenfor LO/DA området.

For eksempel tjener en svejser, der i 93 ud af 100 tilfælde er en mand, 18 pct. mere end en sundhedsassistent, der i 96 tilfælde ud af 100 er en kvinde. Og det er ikke fordi, en svejser har en længere uddannelse. Tværtimod. Det tager 2 år og 6 måneder at blive svejser, mens det tager 2 år og 10 måneder at blive social- og sundhedsassistent, viser en undersøgelse fra FOA.

Samme mønster går igen, hvis man sammenligner en social- og sundhedshjælper og en lastbilchauffør, der har nogenlunde lige lang uddannelse.

Det er det såkaldt kønsopdelte arbejdsmarked, der spøger! Mænd og kvinder søger job i fag, hvor deres eget køn er overrepræsenteret: Kvinder søger fx ind i omsorgs- og plejesektoren, i de pædagogiske fag og i kontorjobs med typisk lav løn.

Mænd søger tilsvarende ind i fx håndværkerbrancherne, ingeniørfaget eller it-branchen, der oftere tilbyder højere løn.

Derudover kan man jo bare tage et kig i statistikkerne og konstatere, at mænd i langt, højere grad end kvinder får lederposter, der selvfølgelig medfører højere løn.

Uddannelse spiller også en rolle i lønforskellene mellem mænd og kvinder. Især når det gælder de længerevarende akademiske uddannelser. Mænd med en høj uddannelse tjener ofte mere end kvinder med høj uddannelse. På LO-området spiller uddannelse dog en mindre rolle i relation til lønforskellene.

Antallet af gange man har været på barsel eller orlov har også indflydelse på lønnen – ligesom det kan mærkes på pensionsudbetalingerne.

Kendsgerningerne er jo ikke ligefrem opløftende. Men du kan faktisk selv gøre en hel del for at fremme ligelønnen på din arbejdsplads.

Først og fremmest: Få tallene på bordet! Enhver arbejdsgiver, der bliver "afsløret" i at betale højere løn til mænd end til kvinder for sammenligneligt arbejde, bliver sat under pres. Det er selvfølgelig lettere sagt end gjort at få tallene frem, men du *har* nogle redskaber – selvom de langt fra er tilstrækkelige.

Ifølge den nye lov om lønoplysninger, der trådte i kraft d.1. januar 2007 har din arbejdsgiver pligt til at lægge løntallene frem, hvis I er mere end 35 ansatte – og hvor mindst ti kvinder og ti mænd har samme jobtype.

Det er et ok redskab. Problemet er bare, at loven kun omfatter cirka 20 pct. af de private virksomheder, fordi regeringen har valgt at stille så skrappe krav til antallet af medarbejdere, der laver det samme, at alt for mange ikke bliver omfattet af loven.

For at få fat i oplysningerne, skal din arbejdsgiver henvende sig til Danmarks Statistik, der behandler de tal, som virksomheden selv har indsendt. Når tallene så er tilbage i virksomheden, har din arbejdsgiver pligt til at give din tillidsrepræsentant en fyldestgørende orientering.

Hvis du arbejder på en virksomhed med mellem 10 og 35 ansatte, har din arbejdsplads *ret* til at få oplysningerne fra Danmarks Statistik. Det er altså et gratis tilbud for de virksomheder, der gerne vil slå et ekstra slag for ligestillingen. Men hvis din arbejdsgiver ikke synes, det er nogen god ide at udnytte denne ret, har du/I naturligvis et problem. For medarbejderne har desværre ikke ret til selv at rekvirere oplysningerne. Her må I stå sammen og overbevise chefen om det rigtige i en åben lønpolitik.

Hvis du arbejder på en lille virksomhed med under 10 ansatte, er du rent ud sagt på Herrens mark, sådan som det ser ud i øjeblikket. For i de tilfælde har din arbejdsgiver ikke pligt til at sende lønoplysninger ind til Danmarks Statistik og derfor er der naturligvis heller ingen mulighed for at få en kønsopdelt lønstatistik fra Jeres arbejdsplads. Undtagelsen er dog, at du har en reel arbejdsgiver, der mener, at åbenhed om lønnen er vigtig og derfor frivilligt leverer oplysningerne.

Muligheden er naturligvis også, at du/I altid har ret til at tage sagen i egen hånd og spørge Jeres kolleger, om det ikke var en ide, at udveksle lønoplysninger. Her skal alle dog være indforstået.

I fagbevægelsen havde vi håbet, at loven om ”gennemsigtige lønoplysninger”, ville blive en reel løftestang for ligelønnen. Så er langt er vi desværre ikke nået, da regeringen som sagt har valgt at opstille nogle meget skrappe krav.

Det kan jo undre, at regeringen kræver, at hele 10 personer skal udføre samme arbejde, for at det bliver sammenligneligt, når Personalestyrelsen i staten må gå helt ned på ”celler” med tre personer (tre mænd og tre kvinder), når den skal sammenligne lønnen mellem statsansatte mænd og kvinder! Hvorfor den forskel?

Hvis vi skal lukke løngabet er der brug for kønsopdelte lønstatistikker lige såvel som hemmelighedskræmmeriet om den enkeltes løn må ophøre.

En helt anden ting du kan gøre for at få en bedre løn er simpelthen at gifte dig med den rette mand! For hvis du gifter dig eller bor sammen med en mand, der så at sige kan ”tage fra”, er du langt bedre stillet end, hvis du efter jobbet også skal klare alt det andet derhjemme, mens de mand går til fodbold med gutterne eller har hang til en lur på sofaen.

Næ, hvis I deles om at hente og bringe børnene, madlavning, opvask, rengøring osv., ja, så har du langt større mulighed for, som mændene, at give den en ekstra skalle på arbejdet og hermed køre dig

selv i stilling til et højere tillæg eller et bedre lønnet job, ligesom du også får tid til fodbold med veninderne eller hvad din interesse nu er.

Tillægsgevinsten ved, at kvinderne ikke ”sætter sig på det hele” derhjemme, er også, at forholdet mellem børn og fædre får en helt anden mulighed for at blomstre, hvilket igen fremmer det fælles engagement i familien.

På samme måde vil det helt klart gavne både ligestillingen og hermed udsigten til ligeløn, hvis I deler barselsorloven. I dag kan mænd godt tage halvdelen af barselsorloven, men meget få gør det, da kun få uger i dag er øremærket til fædre. Og så er der lige det med lønnen. Hvem tjener mest?

I fagbevægelsen gør vi, hvad vi kan for at presse på for yderligere fædrebarsel. Vi (arbejdsmarkedets parter) har aftalt en barselsfond ved forrige overenskomstforhandling og ved sidste runde fik fædre 3 uger med fuld løn udover de 2 uger omkring fødslen. Så vi er på rette vej – selvom det nogle gange føles som om, vi bevæger os i snegletempo.

Sidst skal der lyde en varm anbefaling til at bryde grænserne for det kønsopdelte arbejdsmarked. Flere kvinder i mandefag og flere mænd i kvindefag. Det vil på alle måder forbedre både arbejdsmiljøet, det faglige indhold og arbejdsforholdene generelt på arbejdspladserne.

Du kan finde yderligere redskaber til at fremme ligelønnen på din arbejdsplads på loli.dk.