

Taler fra Tine Aurvig-Huggenberger, næstformand i LO

Kick-on konference til den lokale ligelønskampagne

den 6. maj 2002 i DGI byen, København

Indledning / Velkomst

Det er en så lille ting som et gab vi er samlet omkring her i dag. Et lille bitte gab. Et lille bitte løngab oven i købet. Og det er så stor en ting, som noget der bliver til enten en millionvilla, en god lang sejlbåd eller et par års sabbatorlov i Sydhavet, over et arbejdsliv. Det - kære venner, går I formentlig glip af, og det er hvad enten, det er på jeres eller på jeres kæresters og koners vegne. Lillebitte og meget stort!

Til hverdag er det en meget lille ting. Og en meget lille ting eller en meget lille forskel kan have det med at forputte sig i, at det ikke er en diskussion, en forhandling eller en konflikt værd. Orker man, eller er der andre og vigtigere kampe at kæmpe? Har man nogen, der vil tage diskussionen, og som vil kæmpe kampen sammen med een, eller er det noget, man skal klare alene?

Og det er en meget stor ting, hvis man betragter det over et langt arbejdsliv, for ikke at tale om den opsparing, vi alle sammen i højere og højere grad skal foretage i forhold til vores alderdom, nemlig pensionen.

Der er vel ikke tvivl skabt om, at disse spørgsmål er helt centrale i forhold til de udfordringer, vi kan se for fremtidens fagbevægelse. Det skal I ikke være i tvivl om, at jeg mener.

Lad mig slå fast een gang for alle; det handler ikke om, at mænd får for meget i løn; det handler om at kvinder - eller mange kvinder - får for lidt. Det handler IKKE om at placere skyld og udnævne ofre, som det alt for tit ender med, når vi forsøger at tage fat om nogle af de helt grundlæggende ligestillingsspørgsmål. Det handler om, at NU SKAL vi pine død tage tyren ved hornene og gøre op med det løngab, som der af mange grunde eksisterer, hvoraf nogle oven i købet er gode grunde, men hvoraf de fleste et helt udaterede.

Det skal jeg vende tilbage til senere på dagen.

Først skal jeg imidlertid byde jer rigtig hjertelig velkommen til vores kick-on konferencen her i DGI-byen, som skal markere startskuddet på LO-fagbevægelsens indsats omkring det lokale ligelønsarbejde. Ideen til denne kampagne er udsprunget i LOs Ligestillings- og Familiepolitiske udvalg.

Helt konkret blev ideen undfanget i forbindelse med, at Lov om lige løn mellem kvinder og mænd fyldte 25 år sidste år i februar. Pludselig var der igen voldsomt fokus på ligelønsområdet, der kom nye tal, der kom nye diskussioner - og der kom faktisk også det, vi indtil for nyligt troede skulle være en længe ventet lov om gennemsigtige lønoplysninger. Men som I alle sammen godt ved; sådan skulle det ikke være, sådan ville Claus, Anders, Thor og alle deres smagsdommere og deres eksperter ikke have det!

Nu skal vi jo ikke hænge med næbbet af den grund, men tænke, at det gør blot udfordringen lidt større, lidt mere vidtfavnende og meget mere spændende.

Der er ikke tvivl om, at jo mere arbejdspladsnært vi kan sætte ind, jo bedre er det. Jo større lokalt fokus vi kan bringe på løngabet, jo større viden og jo bedre værktøjsmaterialer vi kan bidrage med, jo bedre vil det komme til at gå. Det er de små skridt, der skal tages, men det er de store historier, som vi ved fælles hjælp skal have til at leve.

Jeg har været helt utroligt glad for, at så mange har tilmeldt sig så hurtigt - og fra hele landet og fra langt de fleste af LOs forbund. Deltagerlisten til dagens konference er et imponerede bevis på, at der måske er grøde i tingene; interessen og nysgerrigheden er der i hvert fald.

Jeg kan lige så godt gøre det klart med det samme; vi har tænkt os i løbet af dagen at hive og tvinge så meget information, så mange meninger og så mange ideer, som overhovedet muligt ud af jer! Vi vil have noget med hjem.

Men det skal selvfølgelig ikke være nogen hemmelighed, at vi har forsøgt at udforme programmet, så I får en førstehåndsinformation om de 4 initiativer, som kampagnen skal arbejde med frem til næste LO kongres - og at I og vi får et overblik over ligelønnens landkort. Vi skal i løbet af dagen igennem et tæt, men et spændende og - håber jeg - afvekslende program.

Velkommen!

Oplæg V Tine Auvig Brøndum

Fagbevægelsens muligheder for at gøre noget ved løngabet; vision og overordnet perspektiv.

Der blæser nye politiske vinde over Danmark - og hold da op hvor de blæser. Det er langt de fleste af dem, der giver anledning til kuldegysninger og skytten sig i forårskulden, men der er en særlig vred vind, der blæser mere direkte ind i hjertet på mig end alle de andre; og det er det tilbageslag for ligestillingen mellem mænd og kvinder, som kommer næsten umærkeligt som små dryp, dag for dag.

Der er noget, der er vigtigere for en borgerlig regering end at pleje det private arbejdsmarked og sikre virksomhedsejerne på alle tænkelige måder - og det er billedet af en fjern fortids traditionelle kernefamilie, som vi dybest set kun kender fra 50'erne og 60'ernes vaskepulverreklamer. Husmoderen relanceret af bagdøren.

Hvad er det jeg referer til - og hvad har det med løngabet at gøre? Og hvad er det, der skal til, for at vi kan gøre os håb om at lukke løngabet effektivt og permanent.

Det er de tre ting jeg i dag vil forsøge at give mit bud på.

Tilbageslaget

Siden den borgerlige regering tiltrådte har den målrettet og systematisk henholdsvis lovgivet og fremsat lovgivning om det ene tilbageslag efter det andet på ligestillingsområdet. Og det er lykkedes dem at toppe disse tilbageslag op med nedlæggelsen af det nyoprettede Videnscenter for Ligestilling, der ellers skulle have dokumenteret og dagsordenssat de store uligheder mellem kønnene, som hver dag har konsekvenser for mænds og kvinders arbejdsliv og for deres familieliv.

Jeg nævner i flæng;

Den gennemsigtighed det endelig var lykkedes at få ind i Ligelønsloven er behændigt udsat på ubestemt tid. Og det er der ikke noget at sige til, når man ser på det katalog af forringelser for kvinders arbejdsliv, som regeringen har gjort sig som fødselshjælper for, og som med usvigelig sikkerhed vil åbne det uklædelige løngab endnu mere.

Den længere barsel er designet på en måde, så det med ligeså usvigelig sikkerhed er kvinder, der kommer til at forlænge deres fravær fra arbejdsmarkedet, når familierne skal forøges. Og her er ikke tale om et frit valg, skulle nogen være faldet for den retorik. Den er nemlig ikke fulgt af en pasningsgaranti, tværtimod af et kommunalt udsyn til at spare lidt på de kommunale pasningstilbud. Faktisk var overskrifterne i pressen forleden, at halvdelen af landets kommuner påregner at nedlægge institutionspladser. Det kommer til at koste dyrt i kvinders livsindkomst, og det vil få katastrofale følger for pensionen.

Pengene følger barnet er et både dyrt og grænseoverskridende forslag. Nu skal man have penge for ikke at benytte velfærdens goder og for at blive væk fra det arbejdsmarked, som ellers fattes hænder. Igen behøver vi ikke at gætte os til, hvem der tager tønnen i familierne, eller om kommunerne vil benytte lejligheden til at skære i pasningsudbuddet - eller om det får konsekvenser for kvinders løn og kvinders pension.

Og hvor på arbejdsmarkedet vil den ny deltidslovgivning mon ramme - og jeg siger for tredje gang; det kommer til at koste dyrt i kvinders livsindkomst og få katastrofale følger for deres pension.

Og det er jo ikke som at regeringen ikke er klar over, at disse tiltag vil ramme kønnene helt skævt; den analyse ledsages de forskellige lovinitiativer kækt med; men gør man noget ved det? Nej, det gør man da ikke. Den største politiske udfordring er naturligvis manglen på arbejdskraft, men der er altså en dagsorden, som jeg sagde indledningsvist, der er langt større, langt mere ideologisk; og det er på alle tænkelige måder at hive kvinder ud af arbejdsmarkedet og hjem i familierne igen. Intet over og intet under!

Ligestilling mellem kønnene er en konstant kamp, fordi stærke kræfter altid vil forsøge at rulle projektet baglæns. Det havde vi glemt, men det har den borgerlige regering gjort lysende klart for os på rekordtid - og tak for det.

Det sagde jeg første maj, og det siger jeg igen i dag, fordi det er som om, at denne dimension i den borgerlig politik helt er fraværende i den offentlige debat. Den skal imidlertid ikke være fraværende i fagbevægelsen. Og det skal vi bl.a. med denne kampagne være med til at råde bod på.

Løngabet - og hvad det har af forbindelse til familiepolitikken; hvorfor familienpolitik også er ligestillingspolitik

Som jeg har antydnet, så har kvinders større rolle i familien i allerhøjeste grad betydning for løngabet - og jeg mener, der er en væsentlig risiko for, at de regeringstiltag jeg her har nævnt vil påvirke løngabet i negativ retning. Og ikke mindst vigtigt - det vil forringe kvinders pensionsvilkår, som er presset i forvejen.

Vi taler altså ikke kun om et løngab - vi taler også om et pensionsgab!

Det er de penge, man får lagt til side, når man er ung, der bliver store, når man bliver gammel. Det er de penge, man ikke får indbetalt, mens man er fraværende fra arbejdsmarkedet i sine unge år, man kommer til at mangle i sidste ende.

Mit gæt vil være, at det fænomen, at familierne nu får endnu større mulighed for at være fraværende fra arbejdsmarkedet - og i endnu længere tid end vi nogen sinde tidligere har set - kommer til at få betydning for løndannelsen, og for henholdsvis mænds og kvinders løn.

Der har været talt meget om tvang i forbindelse med diskussionerne, om hvorvidt man skulle have reserveret en del af den ny barsel til mænd, og dermed givet dem nogle mere ligestillede betingelser at være forældre på. Det har delt vandene i Socialdemokratiet - og det har delt vandene i fagbevægelsen.

Man er endt med begge steder - og med fuld opbakning kan man sige fra den nuværende regering - ikke at ville øremærke yderligere barsel til mænd. Regeringen har faktisk med det nuværende forslag forringet mænds selvstændige rettigheder, idet uge 25 og 26 er væk, og er blevet fjernet netop som det endelig slog igennem - og mange mænd pludselig begyndte at benytte sig af dem.

Jeg kan fortabe mig i diskussionerne om barsel, fordi jeg mener, det er helt centralt i forhold til al ligestilling på arbejdsmarkedet, det skal jeg forsøge at lade være med, for så kunne jeg tale hele dagen. Men min pointe er, at indtil mænd træder ind i familien i samme grad, som kvinder er trådt ud på arbejdsmarkedet for snart mange år siden, så har vi et strukturelt problem, som er medvirkende til at forhindre reel ligeløn.

Af flere grunde;

Vi har, som tidligere talere også har været inde på, eet af de mest kønsopdelte arbejdsmarkeder i verden. Helt dugfriske tal fra Danmarks Statistik viser, at 37% af alle beskæftigede mænd og kvinder skulle skifte ikke bare job, men også branche, hvis lige mange mænd og kvinder skulle være ansat overalt. De største skævheder er at finde i nogle af de store vækstbrancher; ikke overraskende i bygge/anlæg, hvor under 10% er kvinder og i institutioner for børn og unge, hvor kun godt 15% er mænd.

Mænd er overvejende ansat privat og kvinder offentligt. På kvinders del af arbejdsmarkedet er der typisk bedre mulighed for at få familieliv og arbejdsliv til at hænge sammen, og der er f.eks. i det offentlige fuld løn under barsel, omsorgsdage ect.

Tilsvarende er der på mænds arbejdsmarked mulighed for at arbejde rigtigt meget - og det er, mener jeg, udtryk for en helt grundlæggende opfattelse af mænd som dem, der forsøger familierne - og kvinder som dem, der supplerer hjemmets økonomi. Det er firkantet, det ved jeg godt, men nogle gange skal man male med en bred pensel og det vil jeg tillade mig at gøre i dag.

Det er et forældet, fastfrosset billede af en tid der ER forbi - og vi gør os selv og hinanden en stor tjeneste ved at smide det langt væk!

Hvad vi ved med sikkerhed bl.a. fra Agi Csonka som vi skal møde om lidt er, at den fleksibilitet kvinder har på deres arbejdspladser primært bruges til at få arbejdslivet til at hænge sammen med familielivet. Og modsat; den fleksibilitet som mænd har på deres arbejdspladser bruger de primært til fordel for arbejdslivet - til at arbejde mere end almindelig arbejdstid. Den slags bonner ud på lønsedlen, den slags betyder formentligt noget, når de individuelle lønmidler skal fordeles.

Og det skal de jo. Ny løn er noget langt de fleste lønmodtagere allerede nu skal forholde sig til, eller kommer til at forholde sig til på kortere eller længere sigt.

Og for nu at slå en sløjfe til den borgerlige regerings skalten og valten med ligestillingen og familiepolitikken; så kunne man gøre sig den kætterske tanke, at når det offentlige undsiger deres forpligtelser til at understøtte familiernes fleksibilitet på arbejdsmarkedet - ved at forringe udbuddet af pasningstilbud, ved at fjerne pasningsgarantien - så forringes familiernes muligheder for at vælge, så bruger mor sin fleksibilitet til at være endnu mere væk fra arbejdsmarkedet - og far sin til at tjene en ekstra skilling, bl.a. for at finansiere den del af

mors barsel, som ikke har fuld løn.

Det, man skal huske i lyset af kønsopdelingen på det danske arbejdsmarked, er, at de ting der kitter hverdagen lidt bedre sammen i form af lønopfyldning under barsel, omsorgsdage ect. ikke er gratis. De er udsprunget af en prioritering; man får ikke lagt til pensionen og 5 omsorgsdage i et hug, ligesom man måske på et tidspunkt har vekslet en potentiel højere timeløn til løn under barsel.

De familievenlige tiltag koster på både timelønnen og de koster på pensionen!

Den familiebundne ustabilitet som kvinder påtager sig, mere eller mindre frivilligt, har stor betydning for løngabet - og de brancher og de sektorer, hvor der er mange kvinder, kommer kvinder til, for der har de den fleksibilitet og andre nødvendige ting, der skal til for at få hverdagen til at hænge sammen.

Regeringens nye tiltag på det familiepolitiske område, som jeg indledte med at nævne, kan på den måde arbejde MOD vores ønske om at bløde kønsopdelingen på arbejdsmarkedet op - og som sådan også arbejde direkte mod lige lønnen.

Gab; luk dig

Der er reel uligeløn på det danske arbejdsmarked, derom hersker der ingen tvivl i mit sind; jeg tror stadigvæk, at mænd og kvinder, der udfører samme arbejde på enkelte virksomheder får forskellig løn. Jeg tror ikke, der er så overvældende mange tilbage af de sager, men jeg tror, de er der, og derfor skal vi med denne kampagne være med til at identificere dem, rejse dem og vinde dem.

Og jeg tror, at der er masser af eksempler på, at kvinder får lavere løn for at udføre arbejde af samme værdi som deres mandlige kolleger på de enkelte private virksomheder - eller i forskellige funktioner på det offentlige arbejdsmarked.

Som LOs formand sagde på et tidspunkt, så er det mærkeligt, at man får højere løn for at passe dyr, end man gør for at passe mennesker!

Jette Lykke har i formiddags i hovedtræk gennemgået de enkelte indsatsområder i kampagnen - og i workshopperne har de fleste af jer været involveret i dybere diskussioner om enkelt-elementerne.

Det, vi kan gøre med denne kampagne, er at skabe fokus på uligelønnen i en intensiv periode på 1 1/2 år i første omgang.

Vi kan bidrage med nogle informations- og værktøjsmaterialer, der gør, at det måske - og forhåbentligt bliver lettere at gennemskue, om der på ens egen arbejdsplads ligger mulige uligheder i løn gemt, om ens lønsystem tager højde for køn - eller om det er kønsneutralt - og som kan give nogle råd til, hvorledes man laver en ligelønsstatistik, eller hvor man i sit forbund kan søge hjælp til dette.

Vi skal åbne den interne diskussion på kampagnens hjemmeside - og vi vil se det som vores fornemste opgave at få historierne og erfaringerne til at leve. Vi vil i det hele taget forsøge at bakke op, hvor vi kan.

9 væsentlig elementer

Jeg mener, der er 9 væsentlige elementer, der skal være opfyldt, før vi kan gøre os håb om at opnå fuld lige løn mellem kvinder og mænd. Elementer, som ikke nødvendigvis har en indre sammenhængskraft, og som kræver helt forskellige typer af indsatser. Det er ikke alle indsatser, vi kommer omkring med denne kampagne, vi har koncentreret os om de meget arbejdspladsnære ting;

- tillidsrepræsentanter bør have en grundlæggende viden om løn og køn. De værktøjs- og informationsmaterialer, der bliver til i løbet af denne kampagne, kan supplere denne indsats. Vi har allerede et glimrende materiale her udarbejdet i 97 af FIU, HK og KAD; der hedder Grundbog for Tillidsvalgte, som ikke kan anbefales nok.

- de lokale ligelønsnetværk, som vi gennem mainstreamingstestpiloterne bruger denne kampagne til at prøve af - og finde nogle gode modeller for, tror jeg, vil vise sig at være helt centrale i en løbende indsats. Jeg ved, at disse testpiloter er de små skridts ting, og det tror jeg passer til løngabet, som er næsten uoverskueligt sammensat af mange, mange elementer, hvoraf vi kender nogle og andre ikke!

- på det politiske niveau skal vi fortsat arbejde for gennemsigtige lønoplysninger både på det helt overordnede niveau, men også på arbejdspladsniveauet; og her tror jeg, at det lokale arbejde kan overhale os indenom. Jeg tror faktisk godt, at man kan få visse arbejdsgivere til -

i samarbejde med TR - at udarbejde statistikker for enkelte arbejdspladser, og jeg tror at det kan bruges som løftestang for andre virksomheder. Men altså gennemsigtige lønoplysninger på alle niveauer

- vores overordnede vidensniveau - og her taler jeg om ny forskning og nye analyser - om hvordan løngabet er skruet sammen, skal bliver bedre; de 7% af løngabet, som vi ikke ved hvor stammer fra, skal vi have kortlagt. Vi forsøger med denne kampagne at bidrage i forhold til, hvad kønnet betyder for lønforhandlingssituationen - og andre arbejder parallelt med at kortlægge andre typer af dette gab. Og det er helt utroligt vigtigt; vi kan jo ikke sætte ind over for noget, som vi ikke helt ved hvad er
- at forholde sig til sine lønsystemer med kønsbriller på; erfaringer fra andre lande, særligt Canada, viser at kønsneutrale løn- eller jobvurderingssystemer er effektive til at udrydde fastlåste, gammeldags og helt udaterede måder at vurdere jobs værdi på de enkelte virksomheder, i kommunen eller andet. I det Best Practice materiale vi planlægger, vil vi bl.a. finde frem til danske virksomheder, som aktivt har arbejdet med kønsneutral jobvurdering. Lidt firkantet plejer man at sige, at kvinders job generelt er lavere vurderet, fordi man traditionelt har lønnet for muskelkraft, men ikke fingersnilde!!
- den politiske vilje kan heller ikke undervurderes; jeg mener, at hvis folketingspolitikere og fagpolitikere alle havde den vilje, der skulle til, kunne meget lade sig gøre; det er vores alle sammens ansvar, lige meget, hvor i det politiske og fagpolitiske system vi befinder os, at være med til konstant og hele tiden at fokusere på ligelønnen - og at dagsordenssætte det som noget, der skal prioriteres blandt alt det andet
- det kønsopdelte arbejdsmarked er, som andre har sagt før mig i dag, den største enkeltstående faktor til løngabet; således skyldes 8% af gabet at mænd og kvinder ikke bare vælger forskellige uddannelser, men også forskellige jobs og forskellige brancher; skal de unge mænd være jordemødre, og skal de unge kvinder være smede, kan vi passende spørge os selv, hvis de nu ikke har lyst? Nej det mener jeg ikke de skal. Til gengæld mener jeg, at det er helt nødvendigt, at kvinder i langt højere grad kommer med i hele IT sektoren - ligesom det er helt nødvendigt, at mænd kommer ind på daginstitutionsområdet og i de offentlige omsorgsfag i øvrigt; det er der mange grunde, til jeg mener, men dem må vi tage en anden dag!
- og så er der det med fædre og familien, som jeg har ladet fylde en del i dag; det er ikke en del af denne kampagne at få mænd på barsel; det er et sideløbende projekt. Men den dag det lykkes, den dag at mænd og kvinder har ligeværdige forpligtigelser både ude og hjemme, den dag tror jeg på at løngabet smækker for alvor - med hele flodhestens 2 tons tryk på kæberne. I skal vide det er en anden kamp, der skal kæmpes; eller kamp og kamp - det handler jo faktisk bare om at være sammen med sine børn og sætte en kogevaske over! Hvor svært kan det vel være?
- bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv, også på mænds arbejdsmarked. Der er mange måder at gå til denne diskussion på; een af dem er at tale om mænds arbejdsliv og mænds livskvalitet. Det kan godt være, at mange kvinder får mindre i løn end mange mænd, men mon ikke vi dybest set har større livskvalitet både i arbejdslivet og i familielivet; vil vi dele den? JA, det vil vi gerne. De dør jo af det - mændene - det kan vi se med skræmmende tydelighed af statistikkerne!

Det var måske en lidt makaber udgangsreplik; men det var mine bud på, hvad der skal til for at klappe gabet i. Og jeg mener, at fagbevægelsen spiller - og skal spille sig selv på banen på alle 9 områder!

Vi tager i dag fat i det ene hjørne, primært med de arbejdspladsnære tiltag.

Afslutning

Så er vi nået til vejs ende - det har været en spændende, en givende og - i hvert fald for mig - en meget udbytterig dag.

Dagen i dag har været med til at give ikke bare et kærkomment overblik over hvilke udfordringer, vi står overfor og hvilket håndtag vi kan skrue på, men også en fornemmelse af,

at det nok skal lykkes os at lukke om ikke hele løngabet i første omgang, så en bid af det. Det kan godt være, det ikke er en fyrre fods sejlbåd, vi kan hente ind på ligelønnen i første omgang - men en havgående kajak eller en mindre konebåd kan vi godt stille os tilfredse med! På kort sigt vel og mærke!

I skal have så mange tak for jeres aktive indsats - og det skal I, hvad enten I har været her som oplægsholdere, workshopledere eller som deltagere. Jeg synes, der tegner sig nogle perspektiver for fremtiden - og mit håb med den kampagne og den indsats, som vi i dag sætter i søen frem mod LO kongressen i 2003, er, at vi kan bryde igennem muren rundt omkring, for jo flere gode historier om, hvordan nogen i Ringsted pludselig fik dagsordenssat løngabet, eller hvordan nogen andre i Purhus besluttede at udmønte Ny løn i et kønsperspektiv, jo lettere er det for de næste at tage over.

Jeg erklærer hermed Den lokale ligelønskampagne for åben og i gang - og det synes jeg vi skal gi en hånd!