

Godt nytår til alle Kvinden og Samfundets læsere.

## Ligelønslovens 25 års jubilæum

af Karen Hallberg

Ligelønsloven blev en realitet i 1976, loven er stadig en realitet, men det er ligelønnen desværre endnu ikke!

Da ligelønsloven kom til verden blev lønforskellen mellem kvinder og mænds løn beregnet til næsten 30%. Der er dog sket lidt i mellemtiden, nu er forskellen et sted mellem 12 og 18%, alt efter hvordan beregningerne er lavet. Her taler jeg om kvinder og mænd, der udfører nøjagtigt det samme arbejde, der skal altså ikke tages højde for at kvinderne arbejder inden for de områder, der er dårligst betalte.

Det er et kendt fænomen, at det ikke er muligt at lave om på andre end sig selv, derfor har kvinderne i de forløbne år uddannet sig, efteruddannet sig og videreuddannet sig. Desuden har mange kvinder skiftet halvdagsjobbet ud med et fuldtidsjob. Vi har med andre ord gjort vores del af arbejdet, nu må det være arbejdsmarkedets tur til at gøre resten.

Mener arbejdsgiverne virkelig, at en kvindes arbejdskraft er mindre værd end en mands?

Det er ulovligt at betale uligeløn til kvinder og mænd, og nu da der tales så meget om højere straffe var her også et sted, hvor straffen burde sættes op, det skal ikke kunne betale sig at overtræde loven.

Vi skal i gang med at tale om hvilket beløb, der står på lønsedlen. Hertil vil nogle svare, at de i deres ansættelseskontrakt har skrevet under på, at lønnen er hemmelig og åbenhed herom kan føre til afskedigelse.

Her har vi måske en af grundene til at det er meget svært at kontrollere, om arbejdsgiveren overholder ligelønsloven.





Jeg håber selvsagt, at arbejdsminister Ove Hygums forslag om mere gennemsækelighed i løn- og ansættelsesforhold vil sætte en sværm af ligelønssager i gang. Det forudsætter at loven bliver vedtaget i Folketinget, vi er mange der krydser fingre herfor.

Når en virksomhed skal profilere sig bliver der ofte lagt megen vægt på arbejdsmiljø, både det fysiske og det psykiske. Alle er enige om, at et godt arbejdsmiljø giver tilfredse medarbejdere, der har mindre sygefravær hvorved produktiviteten øges, det kan med andre ord betale sig at behandle medarbejderne godt og respektfuldt.

Der er også enighed om, at medarbejderudviklingssamtaler, hvor der i åben dialog tales om blandt andet samarbejde, kommunikation, efter- og videreuddannelse er uundværlige i en moderne virksomhed, hvis et godt arbejdsmiljø skal være til stede.

Mange virksomheder har personalepolitikker inden for røg, alkohol, hiv/aids og brug af farlige stoffer, men hvordan ser det ud med ligestillingspolitikken. Jeg tror, at en god, reel og velbeskrevet ligestillingspolitik vil kunne være med til at give den ligestilling vi ønsker, desuden vil en sådan politik kunne være med til at tiltrække kvinderne, når de små årgange skal på arbejdsmarkedet.

Jeg vil opfordre virksomheder - private som offentlige - til at få sat nogle operationelle mål for ligestillingen. Eksempler herpå kunne være:

-  Antallet af kvindelige ledere øges med et antal eller i procent
-  Et antal kvinder tilbydes og opfordres til at deltage i kurser for kommende ledere
-  Ligelig kønsfordeling i samarbejdsudvalget
-  Ligelig kønsfordeling i bestyrelsen

Til sidst vil jeg ønske at vore mænd, kærestes, fædre, sønner og mandlige kollegaer vil være solidariske med os og derved støtte, at ligelønsloven bliver overholdt.